



# Investigación de talentos de Universum 2018

Informe de colaboradores | Universidad de los Andes Colombia  
Edición Colombiana | Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio



universum  
**career test**

# Programa

- 1** **INTRODUCCIÓN**
- 2** **PERFIL DE TALENTOS**
- 3** **PERCEPCIÓN DE MARCA DE LA  
UNIVERSIDAD**
- 4** **COMUNICACIÓN**
- 5** **PREFERENCIAS DE CARRERA Y  
EMPLEADOR**
- 6** **APÉNDICE**

# Programa

1

## INTRODUCCIÓN

Este capítulo presenta información general acerca de:

- ¿Cómo funciona Universum?
- ¿Cómo puede utilizar este reporte?
- Los grupos objetivo  
¿Qué se cubre en este reporte?

# Quiénes somos      Servicio completo colaborador de marca de empleador

Llevando a los clientes a identificar los desafíos para atraer talento, y medir el éxito.

**Por favor visite nuestra página web para mayor información y noticias.**



Ayudando a las empresas líderes a nivel mundial a mejorar su marca de empleador por más de 30 años.



Somos líderes intelectuales en Employer Branding y publicamos artículos sobre temas pensados para las gerencias generales.



Prestamos servicio a más de 1,700 clientes de todo el mundo, entre ellos a empresas de la lista Fortune 100.



Encuestamos a más de 1 millón de personas que buscan desarrollar su carrera profesional, y nos asociamos con miles de universidades y organizaciones.



Estamos presentes en 60 países y contamos con oficinas regionales en Nueva York, París, Shanghai, Singapur y Estocolmo.



Nuestros artículos sobre Employer Branding se publican anualmente en reconocidos medios, como WSJ, CNN, Le Monde y BusinessWeek.

# Los principales medios cubren nuestros hallazgos

Como líder global de Employer Branding, Universum es una fuente confiable de percepciones y rankings de empleadores entre los principales medios de comunicación alrededor del mundo.

Nuestros listados de empleadores más atractivos e investigación de talento, basado en más de 1 millón de estudiantes y profesionales a nivel mundial, son realizados anualmente y generan interés masivo tanto entre personas en búsqueda de empleo como también empleadores.

“Hay un apetito sin fondo para ese tipo de historias y me gusta mucho la manera en que puedo depender de Universum”

– Kathryn Dill, Forbes

“Muy feliz, ..., el tráfico de este año es más del doble y el ‘social push’ ha estado muy fuerte. El paquete sigue apareciendo en los 50 URLs principales en el reporte del día. Gracias por otro maravilloso año.”

– Gabrielle Solomon, CNNMoney

Socio en los Medios a nivel Global



## Principales Socios en los Medios



# Apareciendo en titulares alrededor del mundo

**Mostrado  
en medios globales  
prominentes con un  
alcance de millones  
de personas**



“Como los mejores  
empleadores a nivel mundial  
convencen a los trabajadores  
de unirse y quedarse”

[HBR](#)

**The  
Economist**

“¿Eres un ejecutador o  
un gerente?”

[The Economist](#)



“Los mejores  
empleadores para  
recién graduados”

[CNN Money](#)



“Estos son los empleadores  
del 2017 más atractivos para  
estudiantes”

[World Economic Forum](#)



**Entrepreneur**

“Los empleados de todas  
las generaciones quieren  
esta única cosa de sus  
empleadores”

[Emprendedor](#)

**Forbes**

“Conocimiento (awareness)  
vs. diferenciación: es tiempo  
de que las organizaciones  
distingan a su marca de  
empleador”

[Forbes](#)

**BBC**

“Generación Y: un solo  
tamaño no sirve para  
todos en la oficina”

[BBC](#)

**Cobertura  
de medios  
en más de  
60 países**

## Este reporte le ayuda a ...

### COMPRENDER

... las preferencias y expectativas de los talentos

### IDENTIFICAR

... la preparación de los talentos para la vida profesional

### ATRAER

... empleadores relevantes que cooperarán contigo

### GESTIONAR

... la percepción de la marca y su atractivo

## Conectando al talento con el futuro



Universum es el líder global en el campo de marca de empleadores e investigación de talento. Por medio de nuestra investigación de mercados, consultoría y soluciones de medios intentamos cerrar la brecha que existe entre las expectativas de empleadores y talento, así como apoyar a las instituciones de educación superior en sus roles.

Nuestros “Insights” únicos de los desafíos de los empleadores y la dinámica del mercado laboral, ayuda a las universidades e institutos alrededor del mundo.

Conoce más:

<https://universumglobal.com/university-partners/>

# Grupos objetivo

## EL CUESTIONARIO

- Creado con más de **25 años de experiencia**, investigación exhaustiva dentro de RH, focus groups y comunicación con los talentos de nuestros clientes.
- Perspectiva global - visión local.
- Realizado por medio de una **encuesta en línea**. El enlace virtual fue distribuido por medio de universidades y redes de talento, comunidades y el panel de Universum, como también diferentes socios a nivel local y global.

## ENCUESTADOS

- **Estudiantes** en instituciones de educación superior
- **Profesionales** con un grado académico
- **No-académicos**

## NÚMERO DE ENCUESTADOS

Sus estudiantes **218**

Todos los Estudiantes **4,085**



**Número de estudiantes** que participaron en la encuesta **17,944**

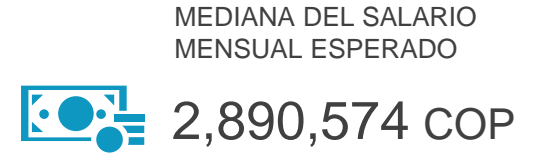
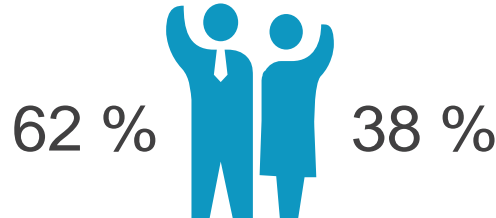
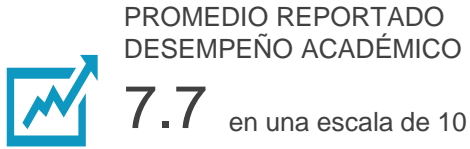


**PERIODO DE CAMPO**

Septiembre 2017 a Febrero 2018



# Perfil general



## Sus estudiantes



### PRINCIPALES METAS DE DESARROLLO PROFESIONAL

1. Tener equilibrio entre la vida profesional y personal
2. Tener una carrera internacional
3. Ser líder o responsable de personas



### ATRIBUTOS ATRACTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

1. Altos índices de empleo entre los graduados
2. Catedráticos/profesores excepcionales
3. Éxito de los graduados



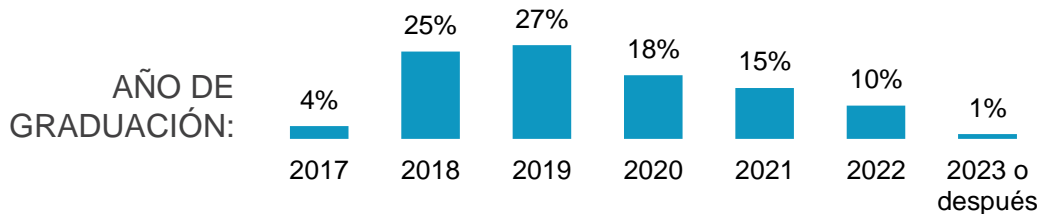
### HABILIDADES BLANDAS MÁS FUERTES

1. Confiabilidad
2. Ética laboral
3. Integridad



### ATRIBUTOS PREFERIDOS DEL EMPLEADOR

1. Oportunidades de viajes / traslados al extranjero
2. Formación y desarrollo profesional
3. Buena referencia para el futuro profesional



EDAD PROMEDIO (años)

**21.7**

# Perfil general



PROMEDIO REPORTADO DESEMPEÑO ACADÉMICO

7.7 en una escala de 10

47 %



53 %



MEDIANA DEL SALARIO MENSUAL ESPERADO

2,311,321 COP

## Todos los Estudiantes



### PRINCIPALES METAS DE DESARROLLO PROFESIONAL

1. Tener equilibrio entre la vida profesional y personal
2. Ser emprendedor o creativo/innovador
3. Ser líder o responsable de personas



### ATRIBUTOS ATRACTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

1. Un ambiente dinámico y creativo
2. Proyección internacional
3. Prestigio



### HABILIDADES BLANDAS MÁS FUERTES

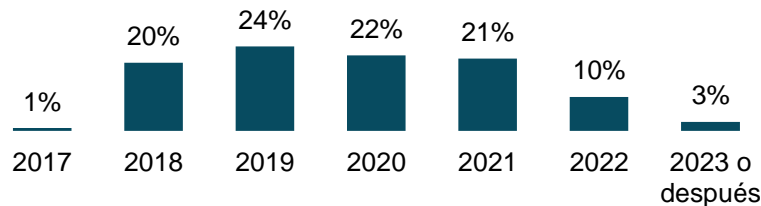
1. Ética laboral
2. Confiabilidad
3. Integridad



### ATRIBUTOS PREFERIDOS DEL EMPLEADOR

1. Formación y desarrollo profesional
2. Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
3. Buena referencia para el futuro profesional

AÑO DE GRADUACIÓN:



EDAD PROMEDIO (años)

21.8

# Programa

1

INTRODUCCIÓN

2

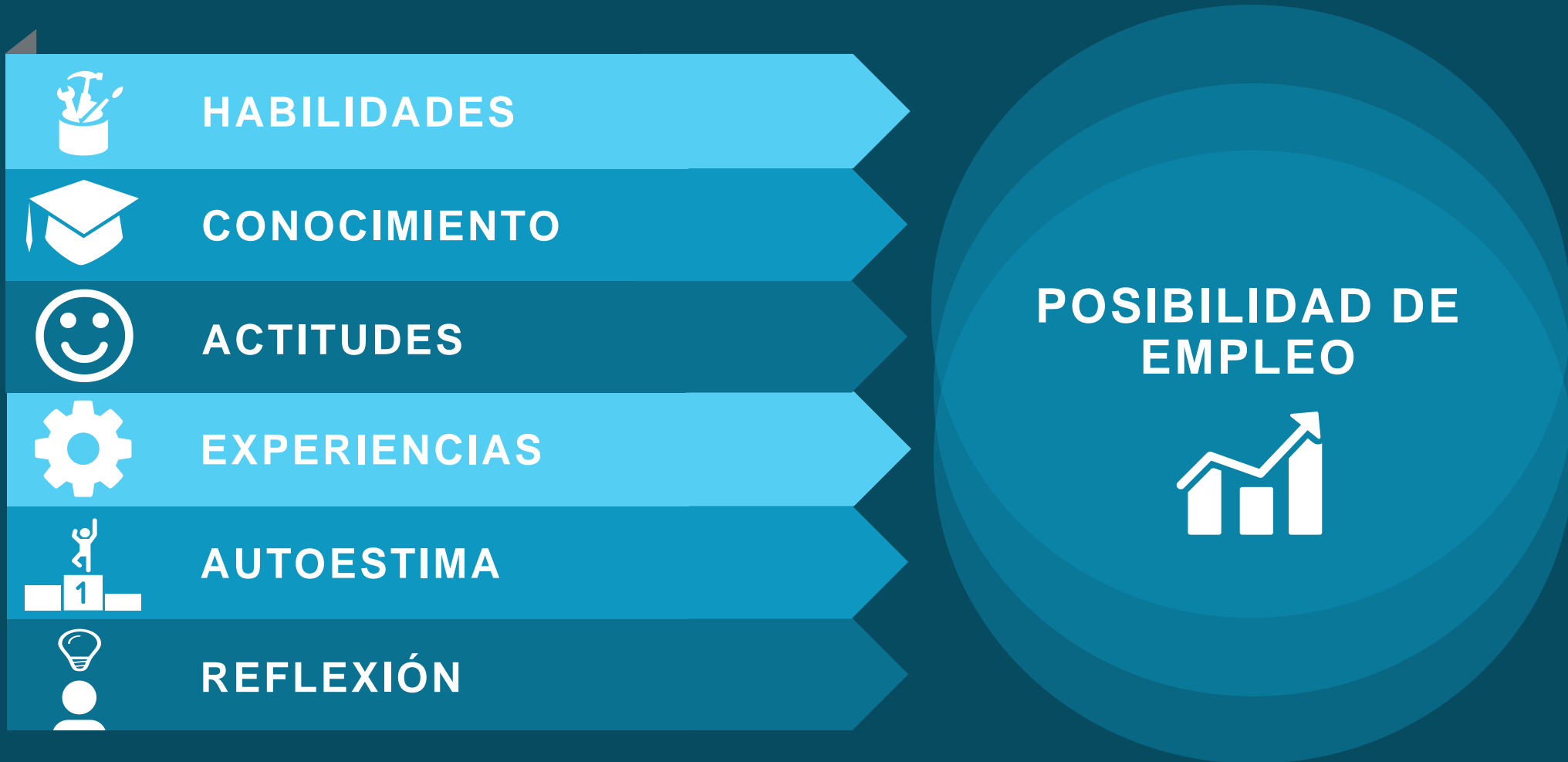
EMPLEABILIDAD & PERFIL DE TALENTO

**Este capítulo se enfoca en las aptitudes de su talento y como se comparan con respecto al grupo de comparación.**

**Estas percepciones/revelaciones le ayudarán a mejorar la empleabilidad de su talento al enfocar el valor único de sus estudiantes con los empleadores.**

# Midiendo la empleabilidad

Cómo utilizamos la posibilidad de empleo en la Encuesta de talentos de Universum



# Habilidades blandas más buscadas por reclutadores en graduados

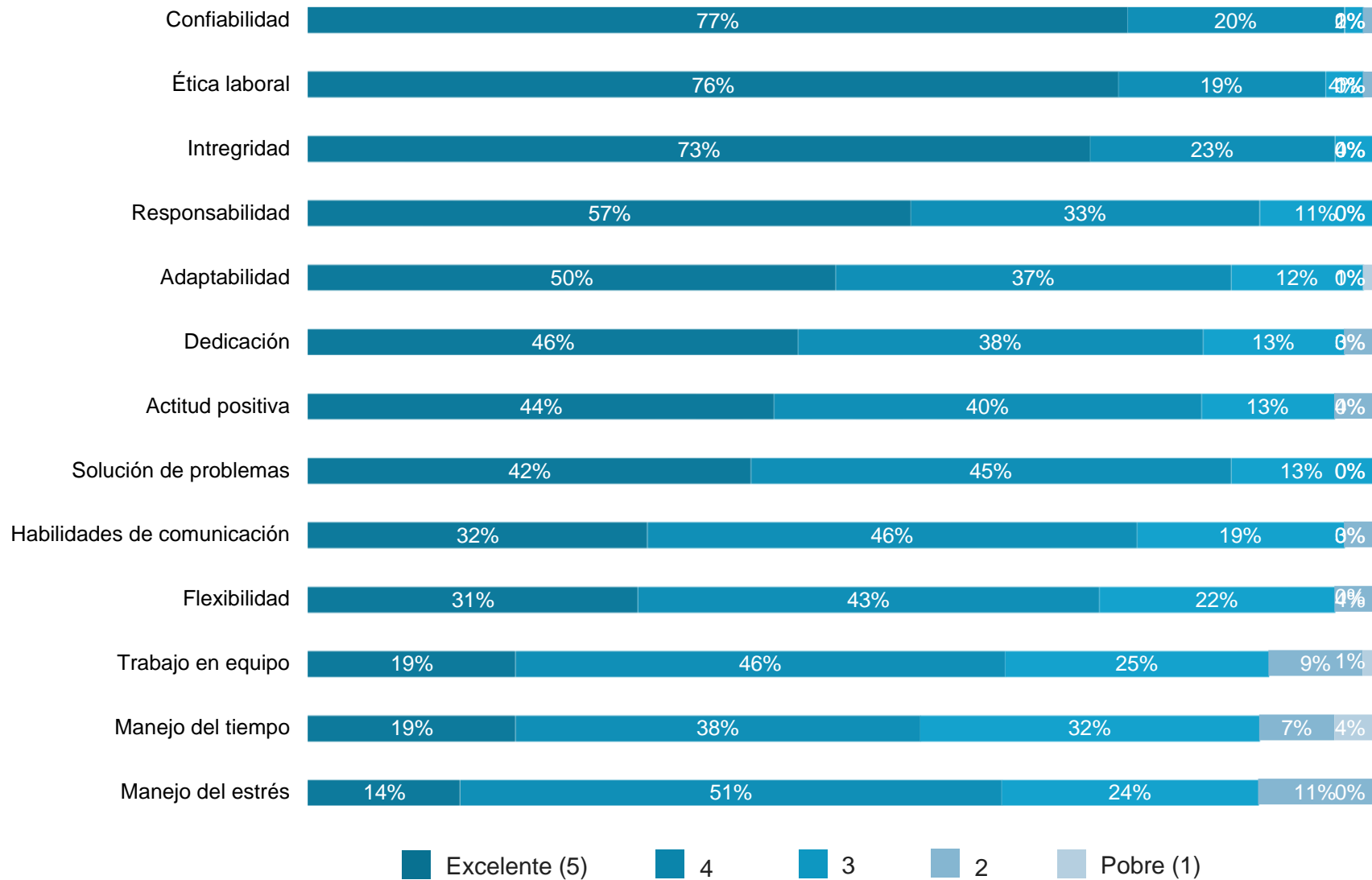
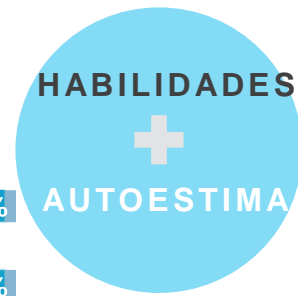
Rango	Habilidades blandas	Total %	Privado	Público	NGO
1	Confiabilidad	88	0	-1	-2
2	Responsabilidad	88	0	1	0
3	Habilidades de comunicación	85	-1	0	-1
4	Atitude positiva	84	1	-1	-2
5	Trabajo en equipo	84	1	1	4
6	Resolución de problemas	82	0	0	-2
7	Ética profesional	82	0	-1	2
8	Adaptabilidad	80	0	1	-3
9	Dedicación	77	0	0	-1
10	Integridad	76	-1	-2	3
11	Flexibilidad	73	1	-2	-3
12	Gerenciamento de estresse	73	0	2	-5
13	Gerenciamento de tempo	71	0	2	-3

HABILIDADES  
+  
AUTOESTIMA

Descargu  
e nuestro  
e-book  
gratuito  
>>

# Habilidades blandas - Autoevaluación

## Sus estudiantes

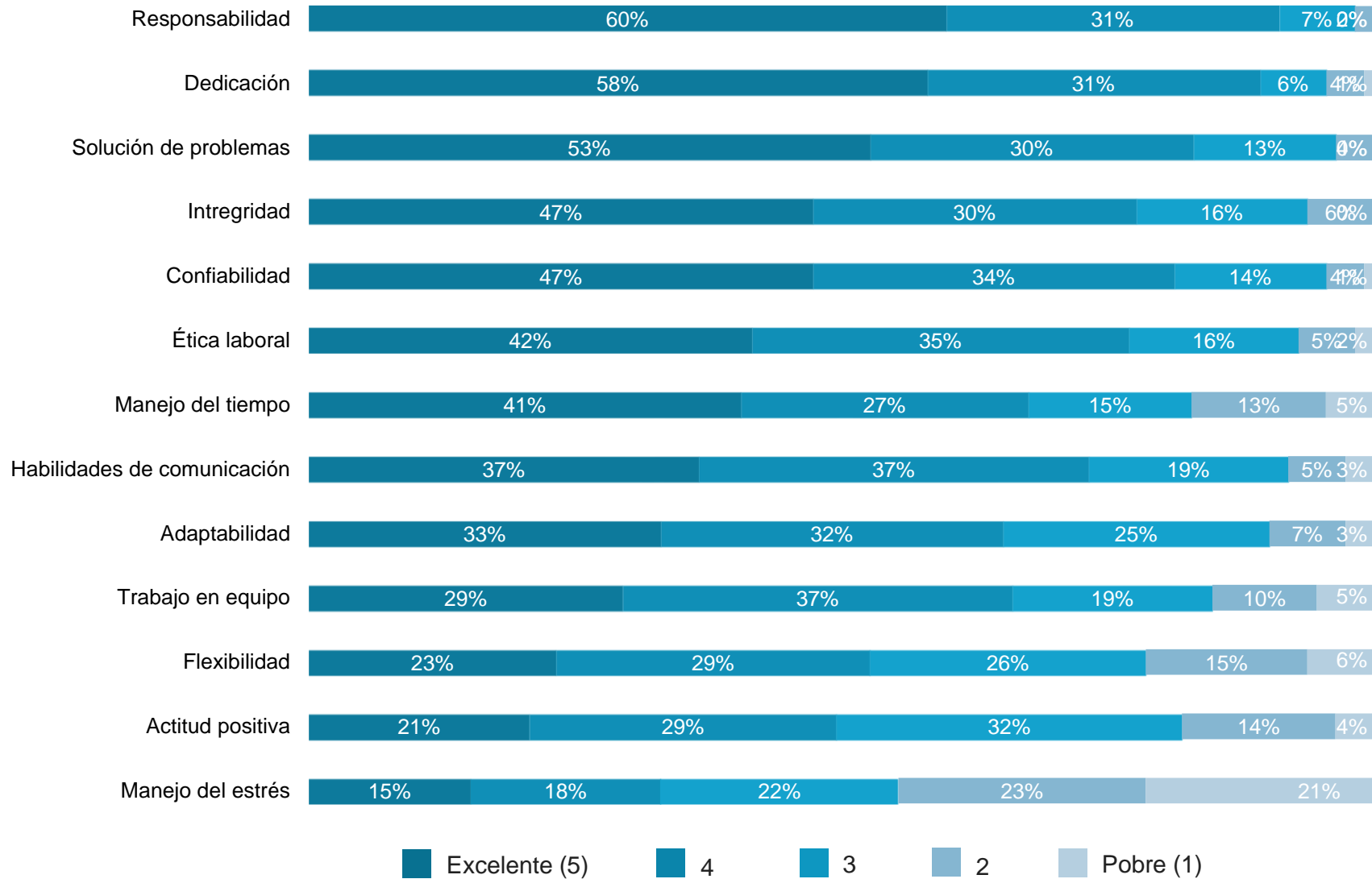


¿Cómo se evaluaría a usted mismo en las siguientes habilidades?  
 ¿Cómo evaluaría a su universidad con respecto a la preparación recibida en las siguientes habilidades?  
 Escala: 1-5

Clasificado por importancia general.  
 Más información puede ser encontrada en:  
<https://universumglobal.com/boost-graduate-employment-build-better-workforce/>

# Vs. Evaluación de la Universidad

## Sus estudiantes



? ¿Cómo se evaluaría a usted mismo en las siguientes habilidades?  
 • ¿Cómo evaluaría a su universidad con respecto a la preparación recibida en las siguientes habilidades?  
 • Escala: 1-5

! Clasificado por importancia general.  
 • Más información puede ser encontrada en:  
<https://universumglobal.com/boost-graduate-employment-build-better-workforce/>

# Habilidades blandas - Visión general

## Sus estudiantes



### Cómo piensan los talentos de sí mismos

Rango	Habilidades blandas	Promedio
1	Confiabilidad	4.7
2	Ética laboral	4.7
3	Integridad	4.7
4	Responsabilidad	4.5
5	Adaptabilidad	4.3
6	Solución de problemas	4.3
7	Dedicación	4.3
8	Actitud positiva	4.2
9	Habilidades de comunicación	4.1
10	Flexibilidad	4.0
11	Trabajo en equipo	3.7
12	Manejo del estrés	3.7
13	Manejo del tiempo	3.6

### Cómo piensan los talentos de la preparación de su universidad

Rango	Habilidades blandas	Promedio
1	Responsabilidad	4.5
2	Dedicación	4.4
3	Solución de problemas	4.3
4	Confiabilidad	4.2
5	Integridad	4.2
6	Ética laboral	4.1
7	Habilidades de comunicación	4.0
8	Manejo del tiempo	3.9
9	Adaptabilidad	3.9
10	Trabajo en equipo	3.8
11	Actitud positiva	3.5
12	Flexibilidad	3.5
13	Manejo del estrés	2.8

? ¿Cómo se evaluaría a usted mismo en las siguientes habilidades?

¿Cómo evaluaría a su universidad con respecto a la preparación recibida en las siguientes habilidades?

! Más información puede ser encontrada en:

<https://universumglobal.com/boost-graduate-employment-build-better-workforce/>



# Habilidades blandas - Visión general

## Todos los Estudiantes



### Cómo piensan los talentos de sí mismos

Rango	Habilidades blandas	Promedio
1	Ética laboral	4.7
2	Confiabilidad	4.6
3	Integridad	4.6
4	Responsabilidad	4.5
5	Dedicación	4.4
6	Adaptabilidad	4.4
7	Actitud positiva	4.4
8	Solución de problemas	4.2
9	Trabajo en equipo	4.1
10	Habilidades de comunicación	4.1
11	Flexibilidad	4.1
12	Manejo del tiempo	3.9
13	Manejo del estrés	3.7

### Cómo piensan los talentos de la preparación de su universidad

Rango	Habilidades blandas	Promedio
1	Ética laboral	4.5
2	Responsabilidad	4.4
3	Integridad	4.4
4	Confiabilidad	4.3
5	Trabajo en equipo	4.3
6	Dedicación	4.3
7	Adaptabilidad	4.2
8	Actitud positiva	4.2
9	Solución de problemas	4.2
10	Habilidades de comunicación	4.2
11	Manejo del tiempo	4.0
12	Flexibilidad	3.9
13	Manejo del estrés	3.6

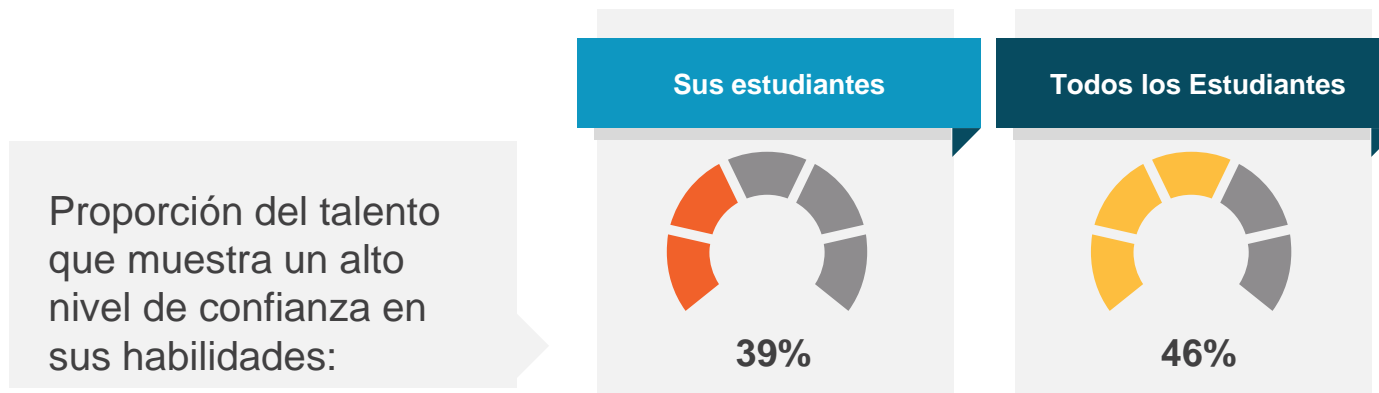
¿Cómo se evaluaría a usted mismo en las siguientes habilidades?

¿Cómo evaluaría a su universidad con respecto a la preparación recibida en las siguientes habilidades?

! Más información puede ser encontrada en:

<https://universumglobal.com/boost-graduate-employment-build-better-workforce/>

# Confianza en habilidades



*El autoestima y tener la confianza en su personalidad, habilidades blandas y experiencia es importante para la empleabilidad de talento. Especialmente cuando se presenta a posibles empleadores para ganar, mantener o buscar nuevos trabajos cuando se necesitan. Ver detalles en la siguiente diapositiva.*

# Liderazgo



Proporción del talento con potencial de liderazgo dentro del grupo objetivo:

Sus estudiantes



9%

Todos los Estudiantes

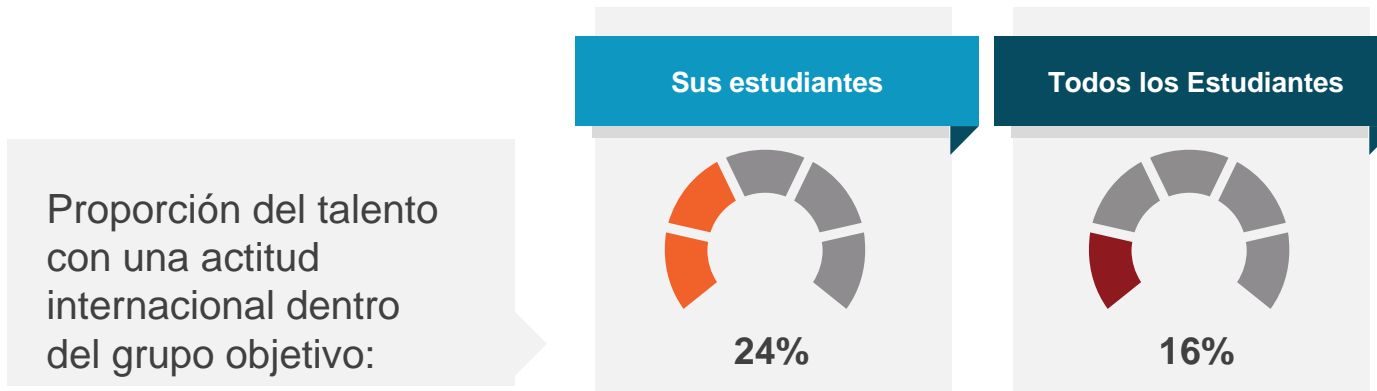


7%

*Tener una proporción amplia de líderes futuros en la población es importante, ya que ellos serán las personas que tengan la oportunidad de influir en negocios, gobiernos y la sociedad del futuro. Los líderes reúnen las siguientes características:*

- *La habilidad para ver la imagen completa de cualquier situación, lo que los ayuda a inspirar tanto a sus equipos como a ellos mismos.*
- *Ellos prefieren los beneficios de trabajar con otras personas en un ambiente de equipo, más que ser un "lobo solitario".*
- *Ellos entienden la responsabilidad como algo que desean y tienen que conseguir.*

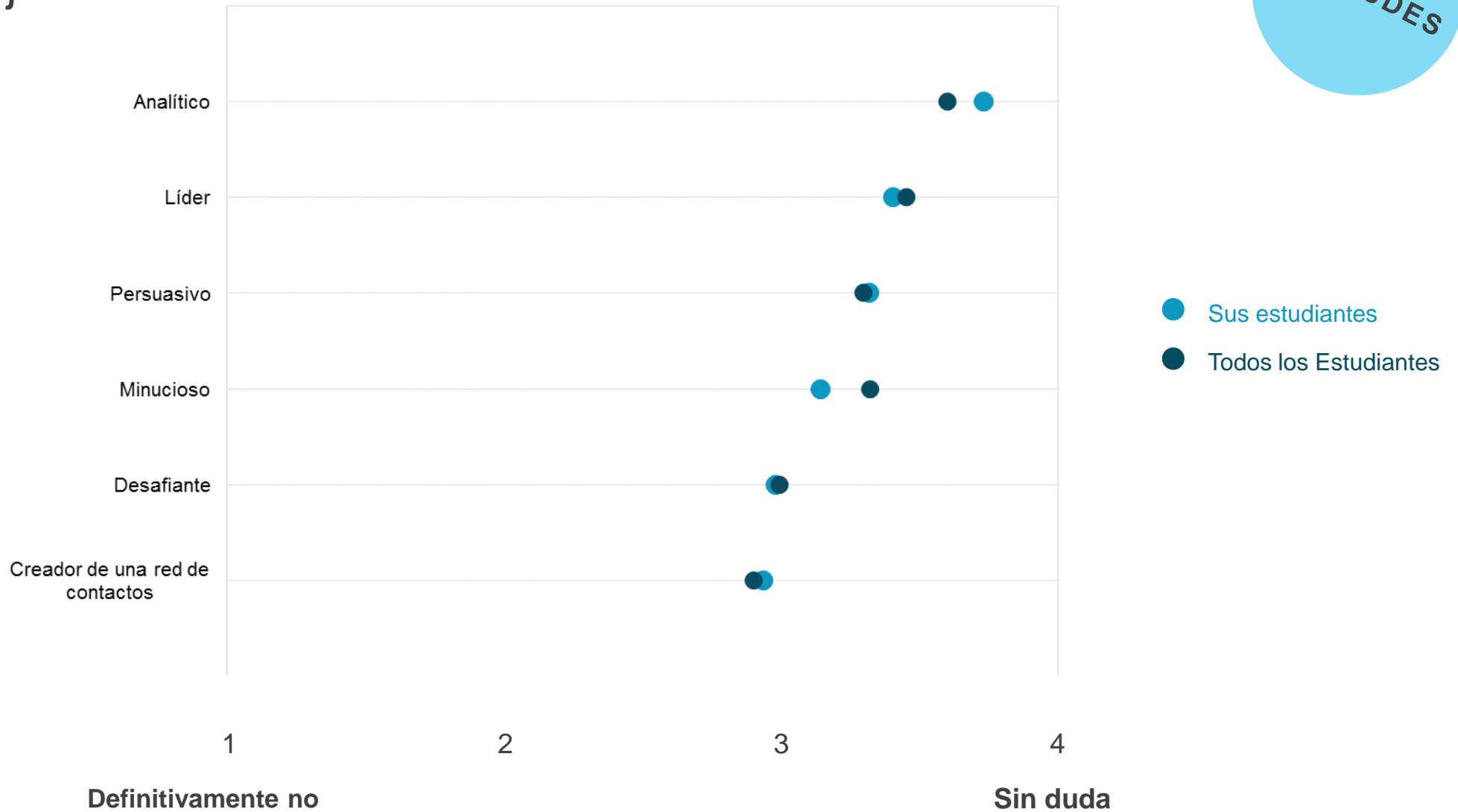
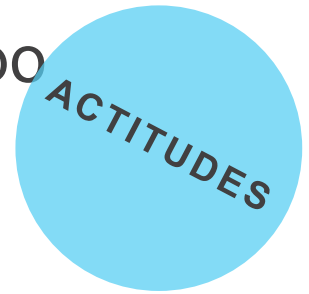
# Mentalidad Internacional



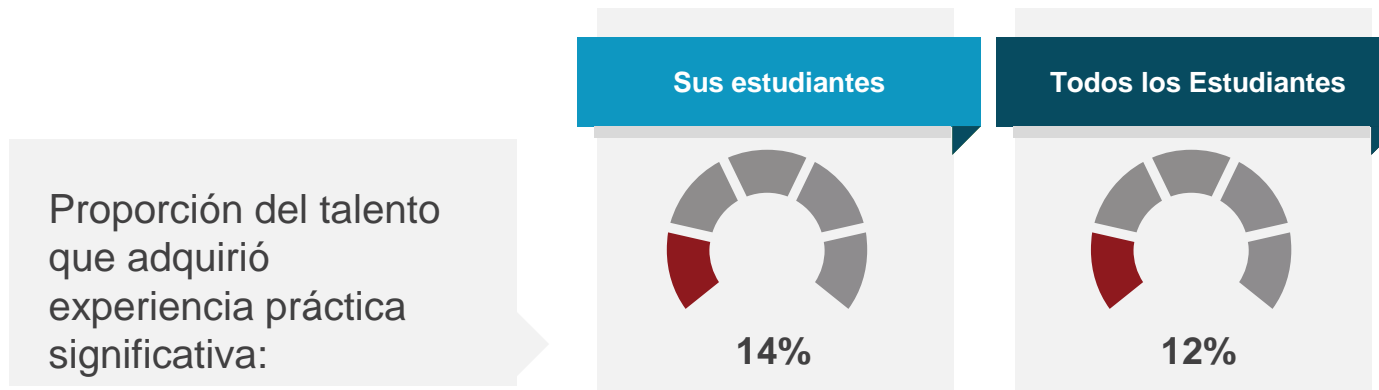
*Ser un Internacionalista no es solo una experiencia en el CV, sino también:*

- *Abarca una habilidad mundial y una actitud que posibilita el éxito profesional*
- *Les permite a las personas reconocer oportunidades de mercado y crecimiento.*
- *Les permite a las personas lidiar con situaciones complejas e influenciar a aquellas otras personas que son diferentes a ellas.*

# ¿Qué rasgos de personalidad describen mejor a cada grupo objetivo?



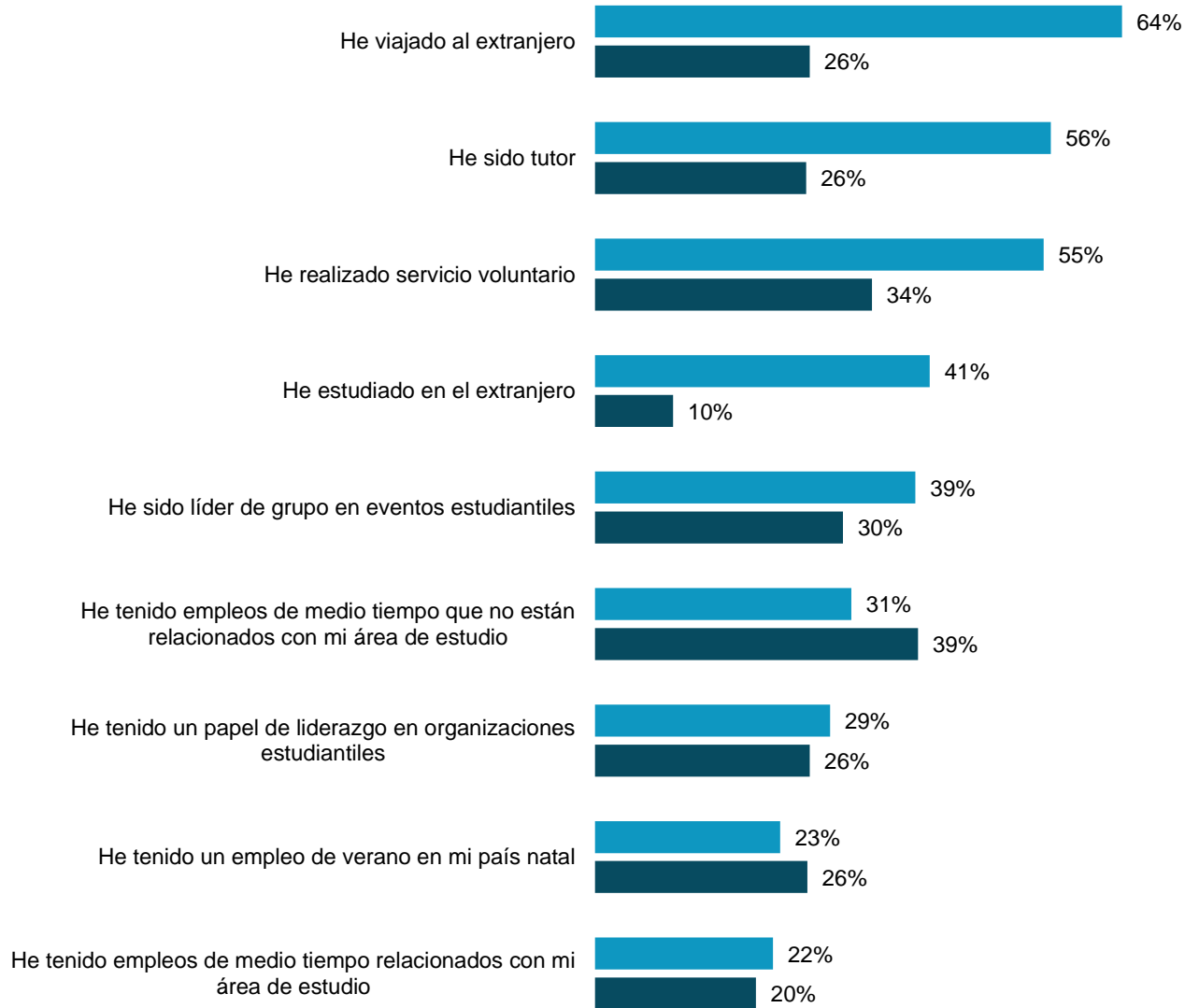
# Experiencia práctica significativa



*Las cualificaciones académicas no son el único requisito importante. Los empleadores también esperarán que el talento tenga experiencia práctica, que haya estado en roles de liderazgo y responsabilidad y que puedan mostrar iniciativa real antes de graduarse. La experiencia práctica:*

- *Le dará al talento conocimiento sobre el lugar de trabajo.*
- *Lo ayudará a desarrollar habilidades clave.*
- *Le dará oportunidades para poner su conocimiento en práctica.*

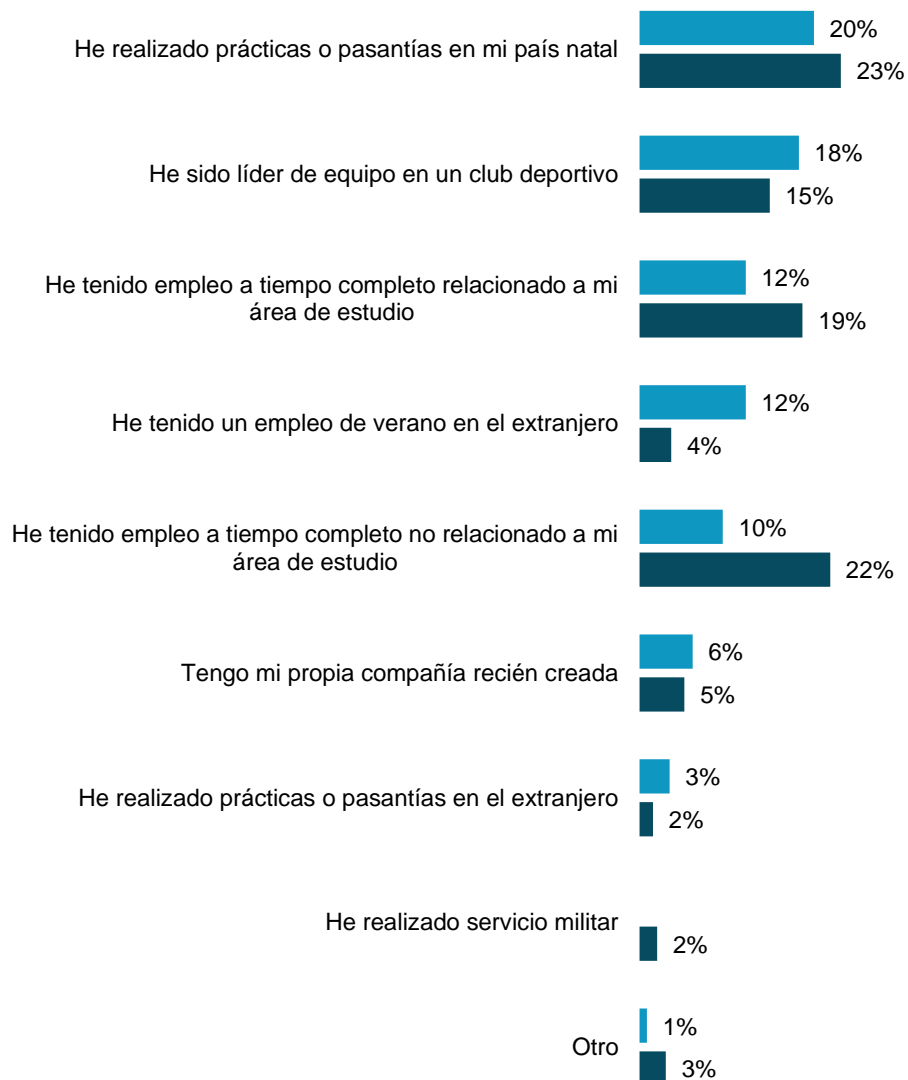
# Experiencia práctica (1/2)



■ Sus estudiantes  
 ■ Todos los Estudiantes

• ¿Cuál de las siguientes experiencias tiene usted? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

# Experiencia práctica (2/2)

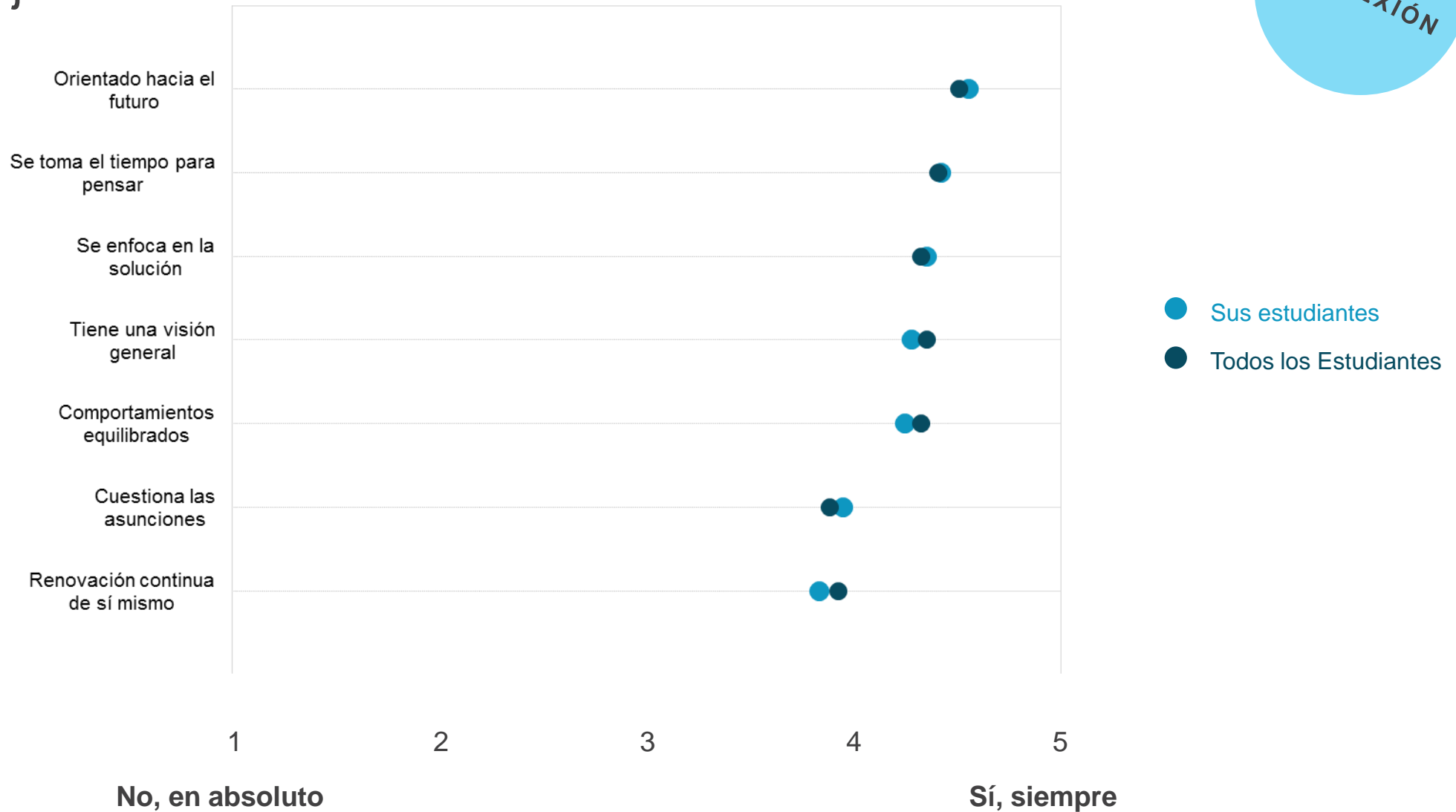


■ Sus estudiantes  
 ■ Todos los Estudiantes

• ¿Cuál de las siguientes experiencias tiene usted? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.



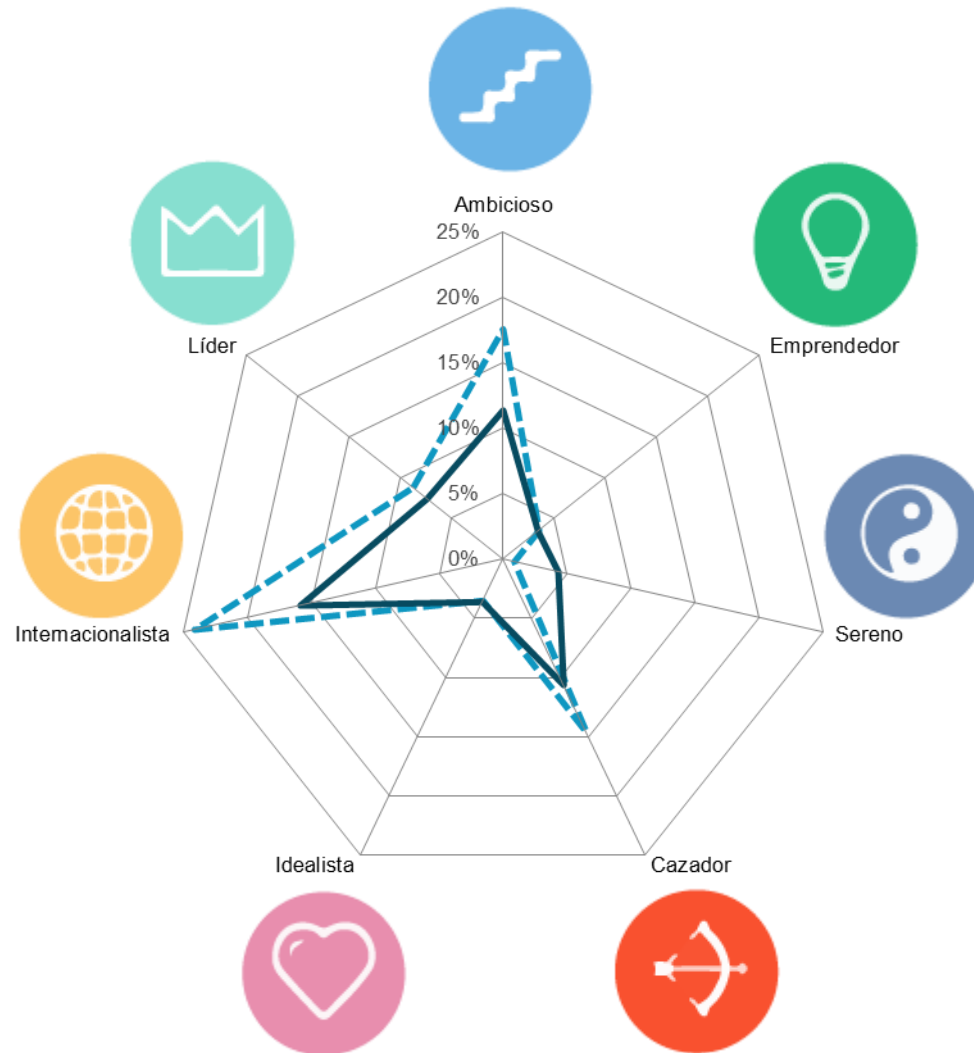
# Como se diferencia la actitud del talento dependiendo de los grupos objetivos



# Los perfiles de desarrollo profesional de Universum

## Distribución por grupo objetivo

- - Sus estudiantes
- Todos los Estudiantes



# Programa

1 INTRODUCCIÓN

2 PERFIL DE TALENTOS

3 **MARCA DE LA UNIVERSIDAD & SERVICIOS**

En este capítulo se evalúa la percepción de identidad de su universidad con respecto a:

- Imagen y reputación
- Oferta educativa
- Cultura y vida de los alumnos
- Empleabilidad y Futuras Oportunidades

Adicionalmente, este capítulo ofrece percepciones/revelaciones (insights) de los servicios de carrera/exalumnos utilizado por su talento.

# Principales asociaciones con Universidad de los Andes Colombia



• ¿Cuál es la primera palabra que le viene a la mente cuando piensa en su institución docente?

- Estas respuestas fueron proporcionadas por su talento.
- Pueden existir errores de ortografía.
- Diferentes colores son utilizados para propósitos de diseño únicamente y reflejan las asociaciones de su talento.

# Las claves del atractivo de la universidad

## IMAGEN Y REPUTACIÓN<sup>1</sup>

- Oferta de ayuda financiera y becas
- Costos bajos\*
- Muy bien valorada en su campo\*
- Reconocido internacionalmente\*
- Prestigio
- Recomendada por amigos/familiares
- Modernidad de las instalaciones
- Éxito de los graduados
- Tradición de excelencia académica



SUAVES



## CULTURA Y VIDA DE LOS ALUMNOS<sup>2</sup>

- Compromiso por la diversidad e inclusión\*
- Ubicación geográfica atractiva
- Un ambiente dinámico y creativo
- Entorno cordial y abierto
- Patrimonio y tradición
- Alumnos de distintos países
- El campus se encuentra en un entorno seguro
- Actividades sociales y recreativas
- Igualdad de género

## EXTRÍNSECAS

## INTRÍNSECAS

## EMPLEABILIDAD Y FUTURAS OPORTUNIDADES<sup>3</sup>

- Orientación hacia el desarrollo profesional
- Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- Altos índices de empleo entre los graduados
- Punto de partida de una carrera con proyección internacional
- Oportunidades de entrar en contacto con empleadores
- Fuertes lazos con la industria
- Apoya y promueve el espíritu emprendedor
- Escuela objetivo para empleadores en mi campo
- Se imparten conocimientos prácticos y adaptados a las necesidades de los empleadores



DURAS



## OFERTA EDUCATIVA<sup>4</sup>

- Programas y campos de estudio interesantes/fascinantes
- Plan de estudios estimulante
- Catedráticos/profesores excepcionales
- Proyección internacional
- Aspectos prácticos del plan de estudios
- Calidad y variedad de los cursos
- Gran apoyo al alumnado (tutores, orientadores, etc.)
- Programa de estudios en el extranjero
- Programas únicos o con particularidades

• 1 Se refiere a la universidad en su conjunto  
 • 2 Se refiere al ambiente social dentro y fuera del campus  
 • 3 Se refiere a oportunidades a largo plazo que la universidad proporciona a los estudiantes  
 • 4 Se refiere a varios aspectos de la formación proporcionada por la universidad

• \* Opción de respuesta agregada recientemente / cambio su respuesta  
 • Este marco de referencia ha sido realizado por Universum en conjunto con universidades.

# Los atributos más asociados - Top 10

## Sus estudiantes

- 1. Prestigio
- 2. Altos índices de empleo entre los graduados
- 3. Éxito de los graduados
- 4. Reconocido internacionalmente
- 5. Tradición de excelencia académica
- 6. Calidad y variedad de los cursos
- 7. Muy bien valorada en su campo
- 8. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- 9. Proyección internacional
- 10. Oportunidades de entrar en contacto con empleadores

- Imagen y reputación
- Empleabilidad y Futuras Oportunidades

## Todos los Estudiantes

- 1. Prestigio
- 2. Orientación hacia el desarrollo profesional
- 3. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- 4. Apoya y promueve el espíritu emprendedor
- 5. Compromiso por la diversidad e inclusión
- 6. Un ambiente dinámico y creativo
- 7. Igualdad de género
- 8. Entorno cordial y abierto
- 9. Tradición de excelencia académica
- 10. Calidad y variedad de los cursos

- Cultura y vida de los alumnos
- Oferta educativa

• ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.  
 • ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

• Esta es la capacidad de atracción de los 40 atributos en relación a lo importante que consideran los participantes que es este motivador.

# ¿Qué es atractivo?

## Sus estudiantes

### IMAGEN Y REPUTACIÓN

1. Éxito de los graduados
2. Reconocido internacionalmente
3. Prestigio



### CULTURA Y VIDA DE LOS ALUMNOS

1. Un ambiente dinámico y creativo
2. Entorno cordial y abierto
3. Alumnos de distintos países



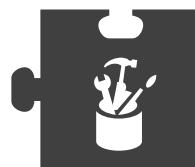
### EMPLEABILIDAD Y FUTURAS OPORTUNIDADES

1. Altos índices de empleo entre los graduados
2. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
3. Escuela objetivo para empleadores en mi campo













### OFERTA EDUCATIVA



1. Catedráticos/profesores excepcionales
2. Proyección internacional
3. Calidad y variedad de los cursos













# Los atributos más atractivos - Top 10



## Sus estudiantes

-  1. Altos índices de empleo entre los graduados
-  2. Catedráticos/profesores excepcionales
-  3. Éxito de los graduados
-  4. Reconocido internacionalmente
-  5. Proyección internacional
-  6. Prestigio
-  7. Calidad y variedad de los cursos
-  8. Un ambiente dinámico y creativo
-  9. Tradición de excelencia académica
-  10. Muy bien valorada en su campo

-  Imagen y reputación
-  Empleabilidad y Futuras Oportunidades

## Todos los Estudiantes

-  1. Un ambiente dinámico y creativo
-  2. Proyección internacional
-  3. Prestigio
-  4. Éxito de los graduados
-  5. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
-  6. Orientación hacia el desarrollo profesional
-  7. Calidad y variedad de los cursos
-  8. Reconocido internacionalmente
-  9. Tradición de excelencia académica
-  10. Compromiso por la diversidad e inclusión

-  Cultura y vida de los alumnos
-  Oferta educativa

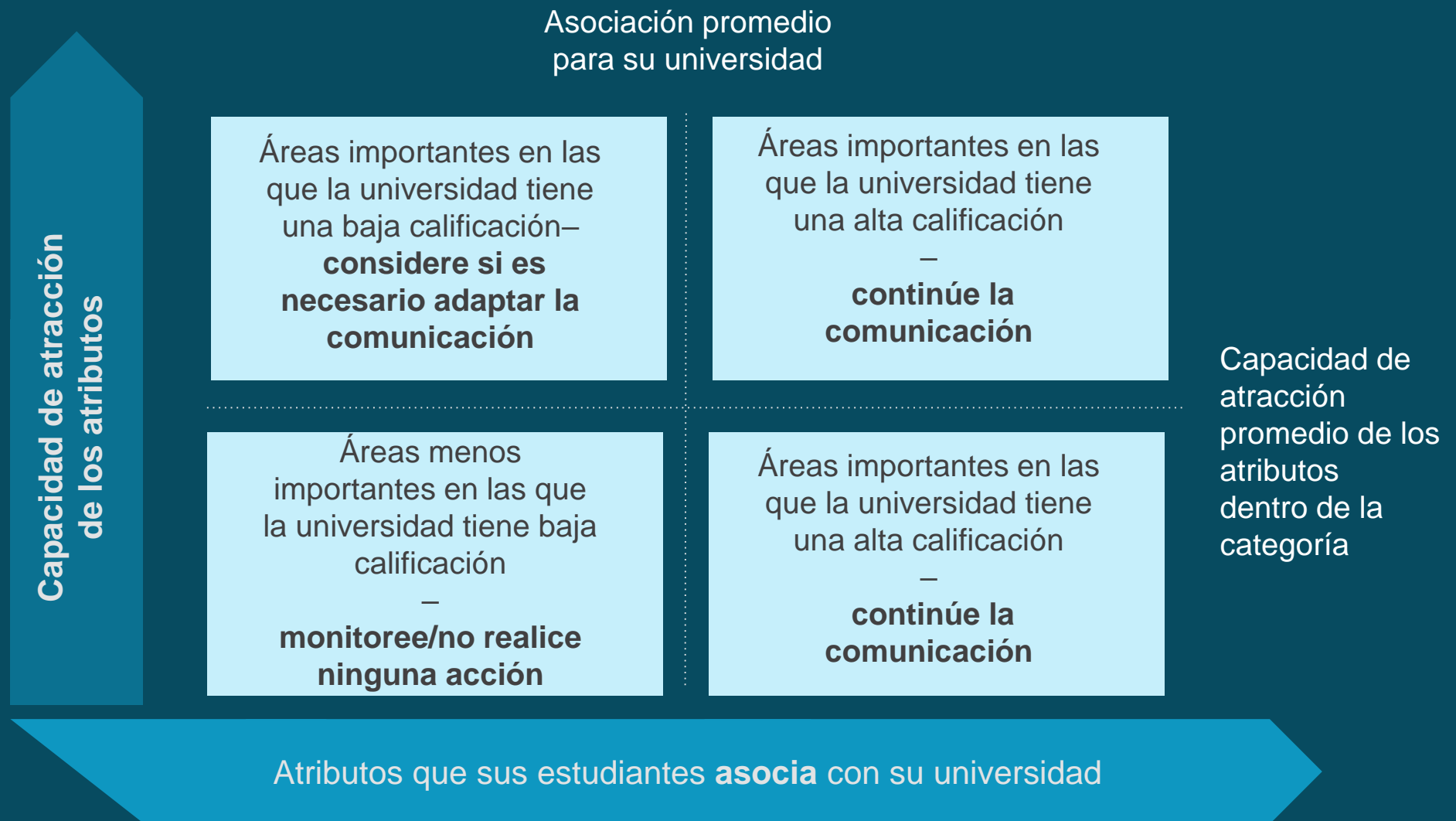
• ¿Qué importancia tiene cada uno de los siguientes aspectos para usted? (Escala de 1-5, 1=Ninguna importancia, 5=Muy importante)

• ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? Por favor, seleccione un máximo de tres alternativas.

• Esta es la capacidad de atracción de los 40 atributos en relación a lo importante que consideran los participantes que es este motivador. Este análisis ofrece una visión resumida de 360 grados de lo que influye en la capacidad de atracción del empleador.

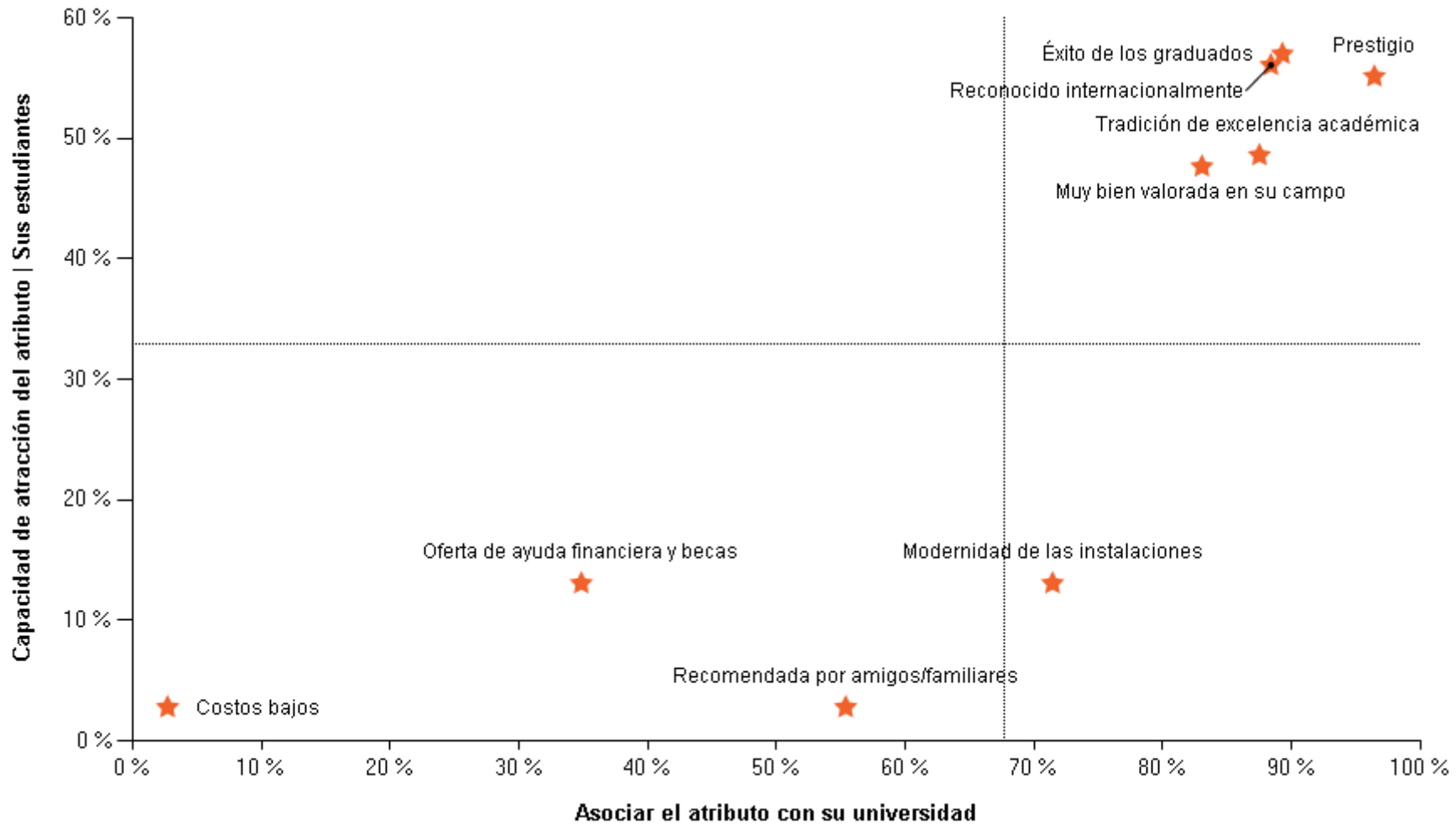


# Capacidad de atracción en comparación con asociaciones



# Imagen y reputación

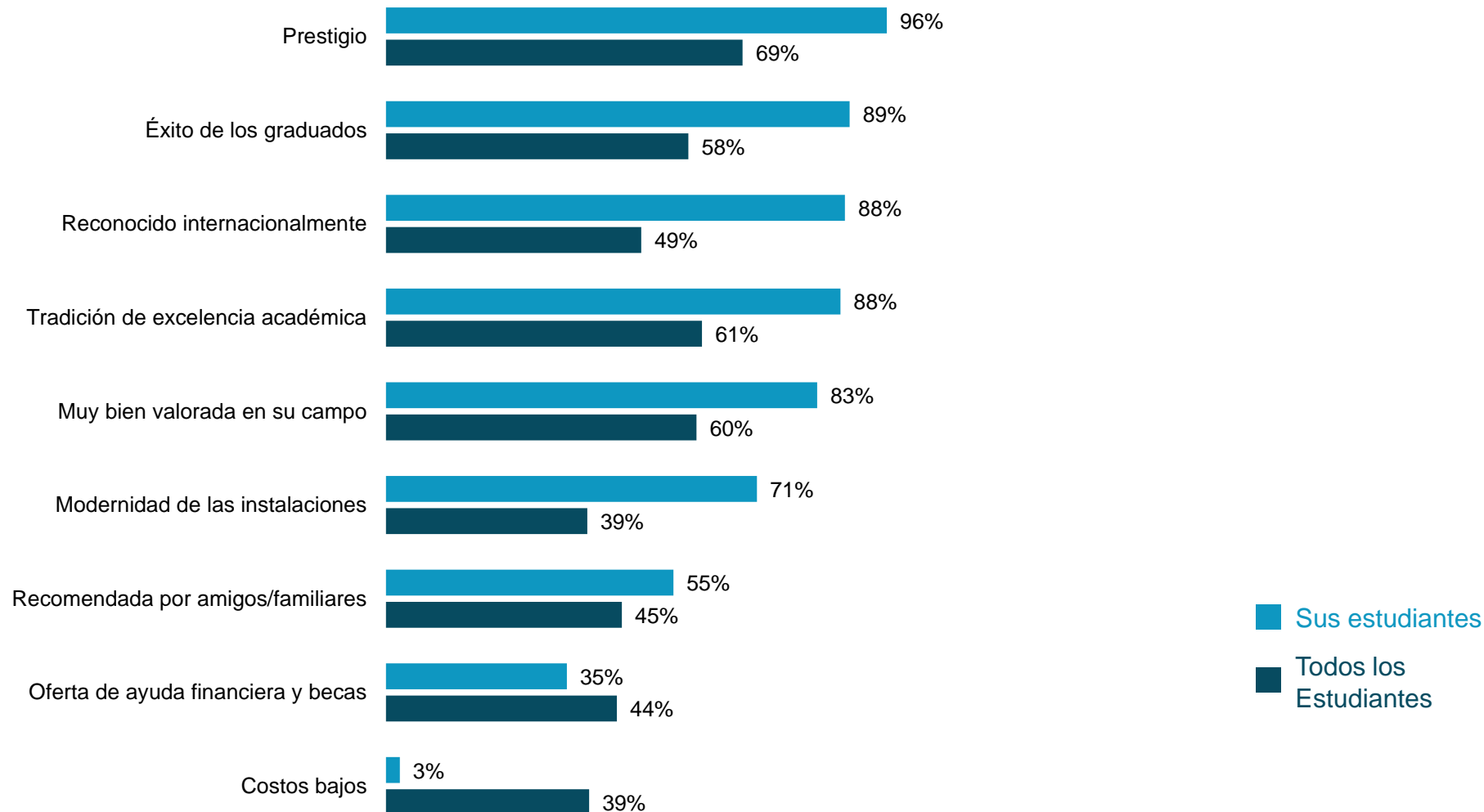
## Atractividad vs. asociaciones con Universidad de los Andes Colombia



- ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

# Imagen y reputación

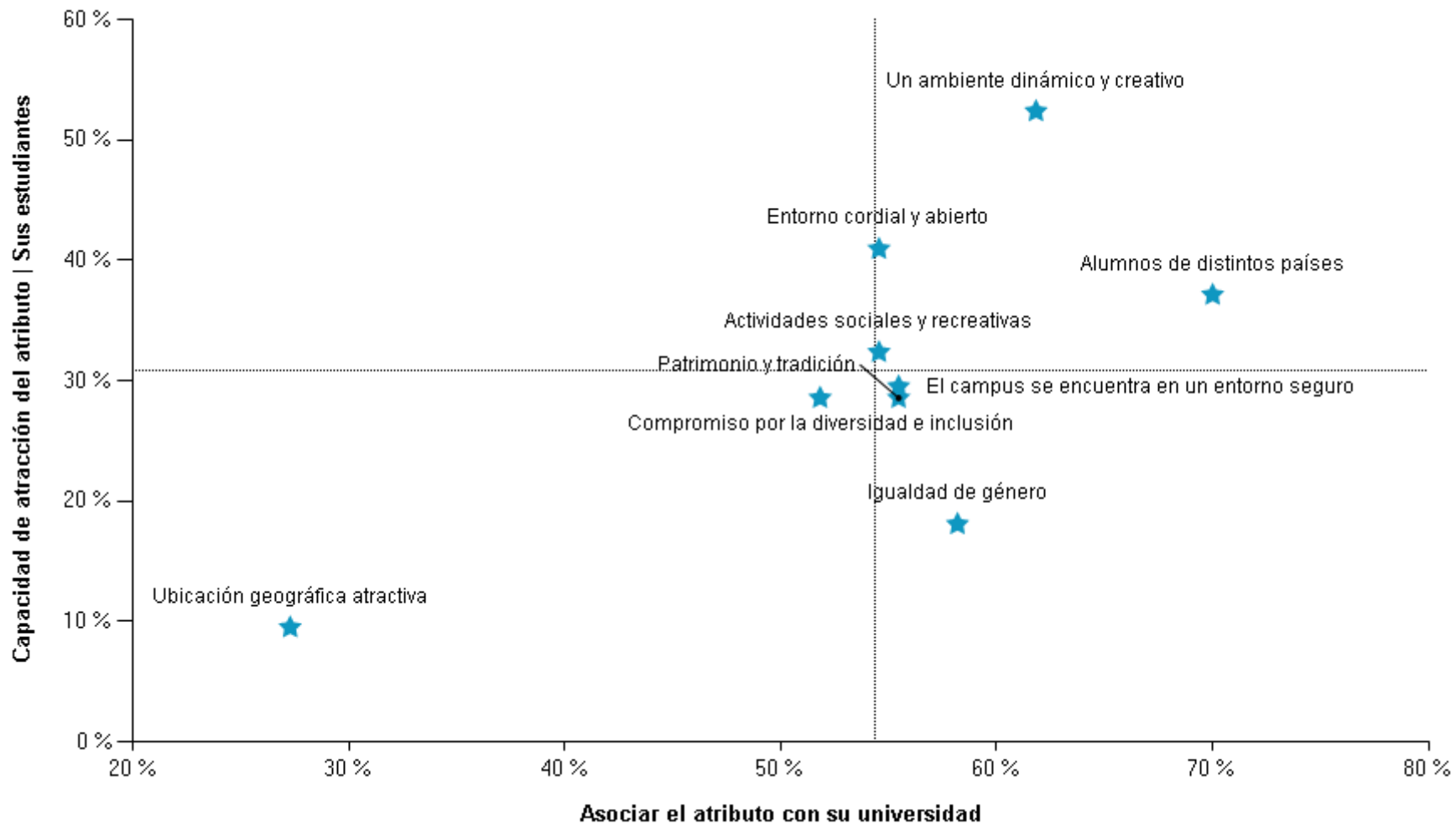
## Asociaciones más frecuentes



• ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

# Cultura y vida de los alumnos

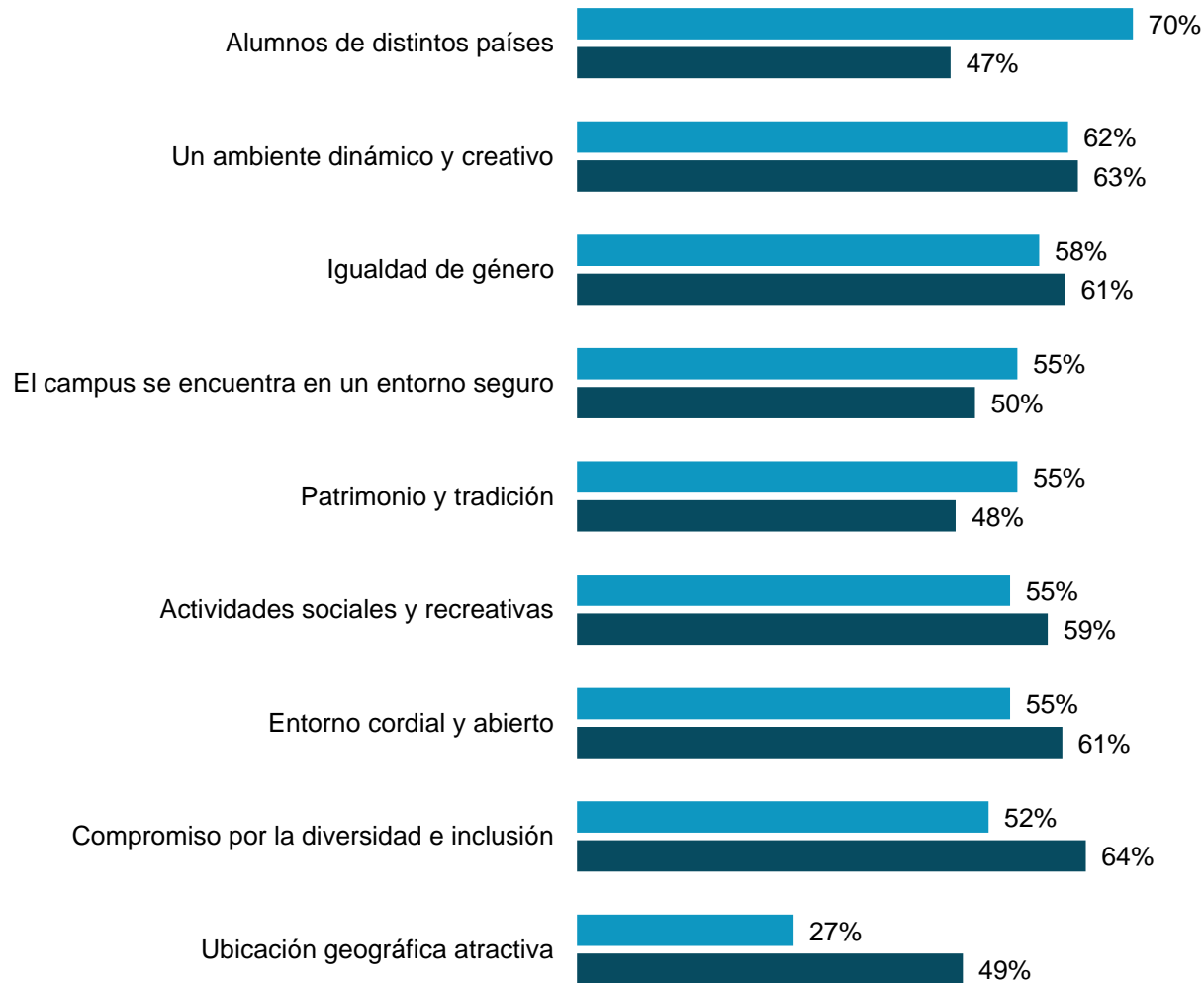
## Atractividad vs. asociaciones con Universidad de los Andes Colombia



- ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

# Cultura y vida de los alumnos

## Asociaciones más frecuentes



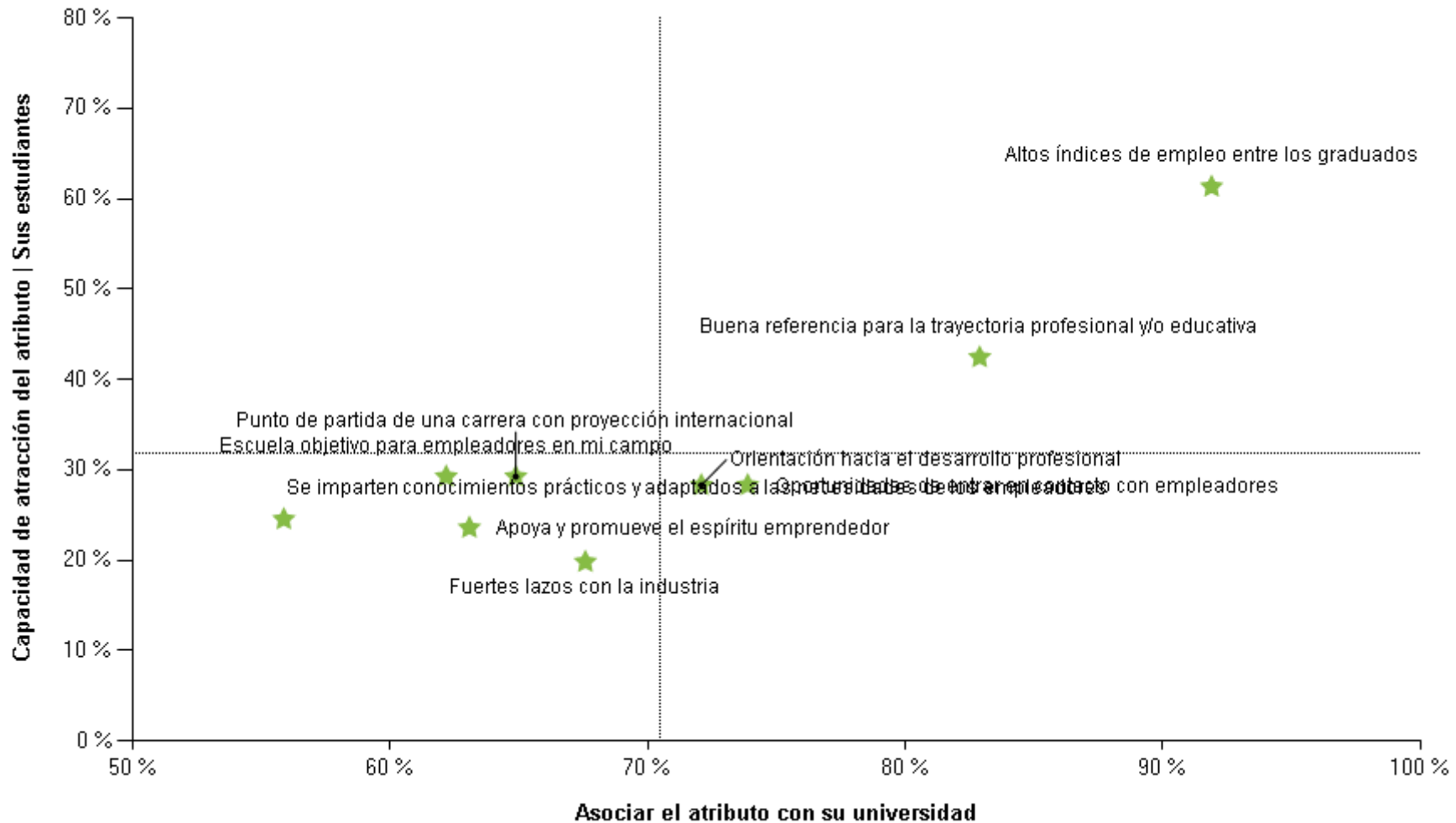
Sus estudiantes

Todos los Estudiantes

• ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

# Empleabilidad y Futuras Oportunidades

Atractividad vs. asociaciones con Universidad de los Andes Colombia

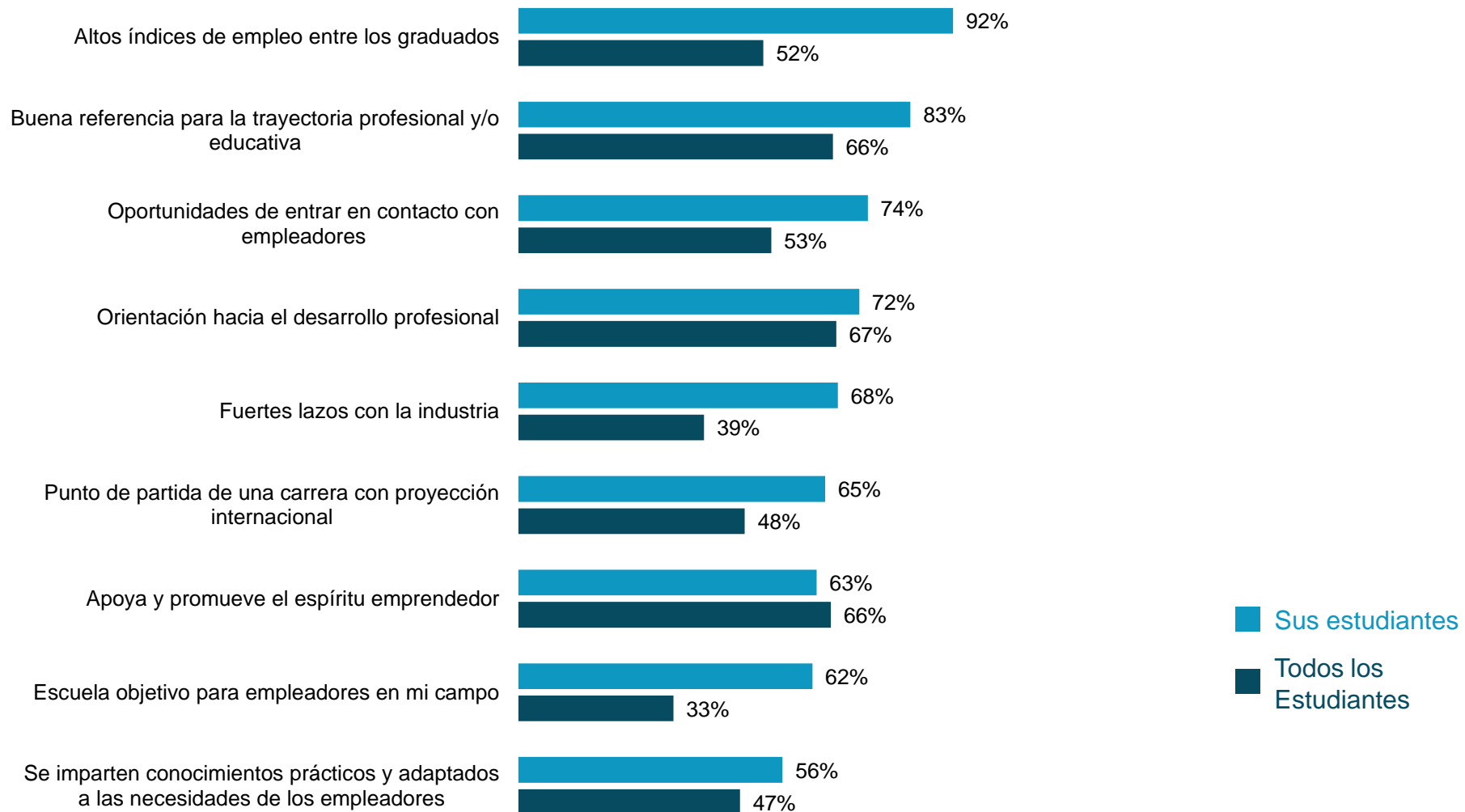


- ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

# Empleabilidad y Futuras Oportunidades



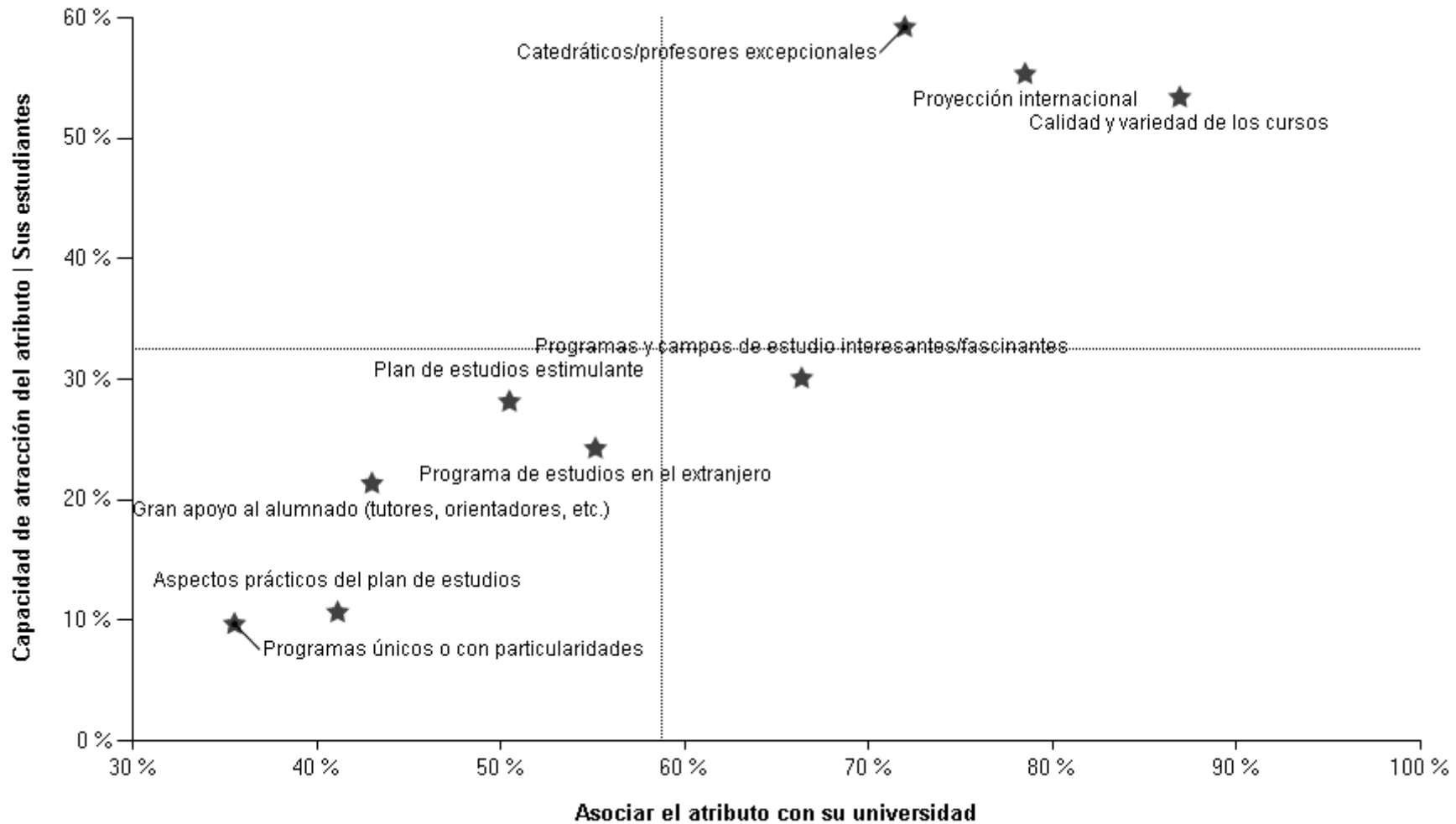
## Asociaciones más frecuentes



• ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

# Oferta educativa

## Atractividad vs. asociaciones con Universidad de los Andes Colombia

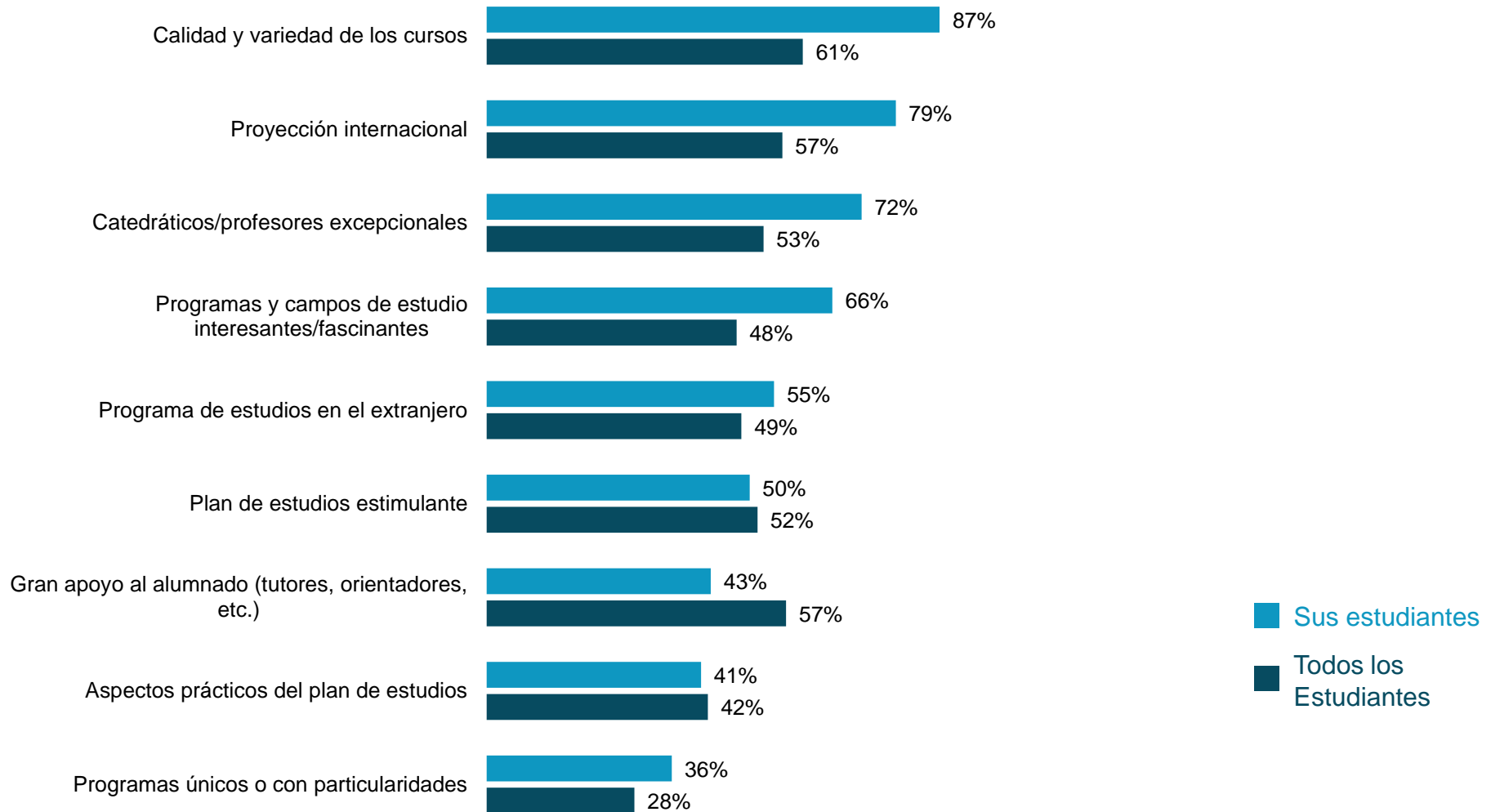


- ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)



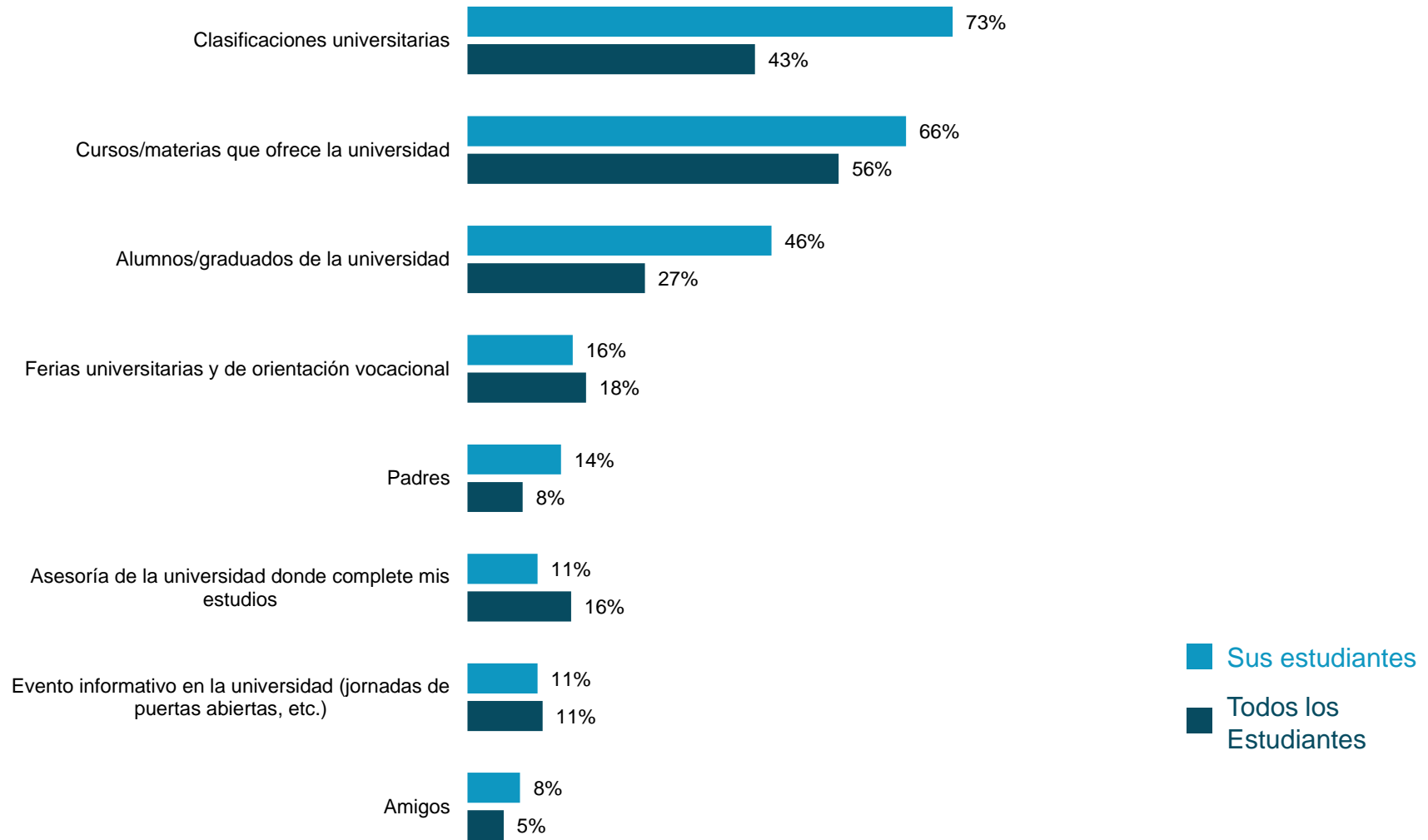
# Oferta educativa

## Asociaciones más frecuentes



• ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

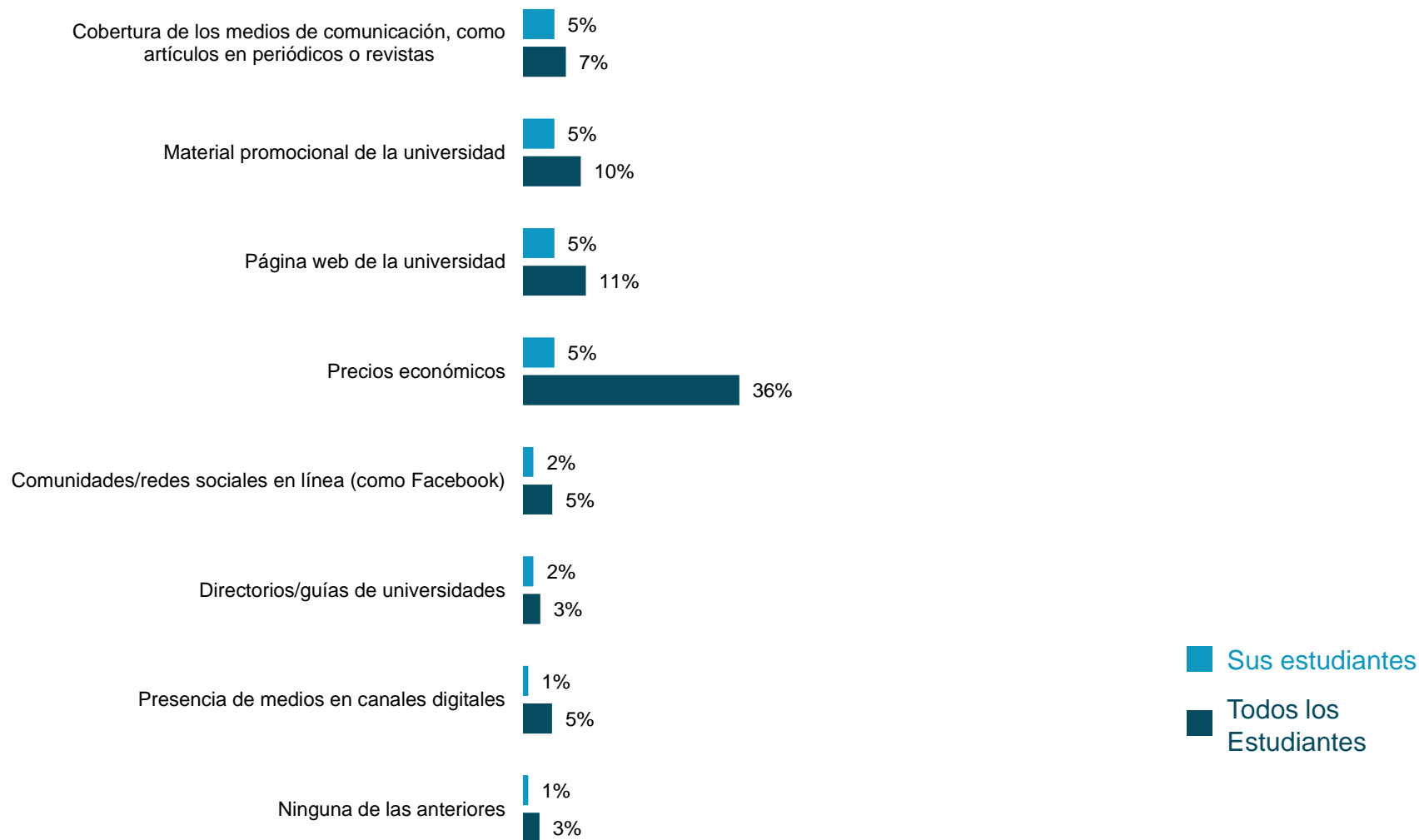
# Influencia más fuerte - Sus estudiantes (1/2)



• ¿Cuáles de los siguientes factores es más determinante al elegir su universidad? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

• Las elecciones de respuestas cambiaron con respecto al año pasado.

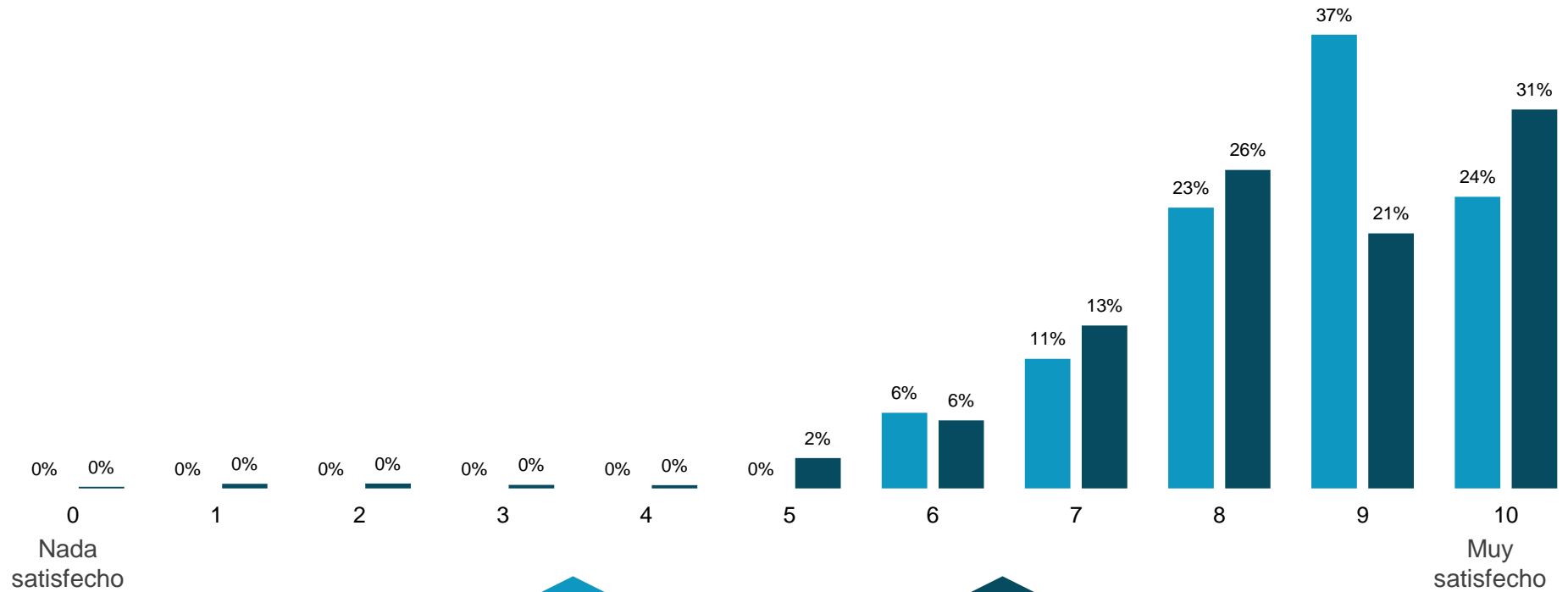
# Influencia más fuerte - Sus estudiantes (2/2)



• ¿Cuáles de los siguientes factores es más determinante al elegir su universidad? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

• Las elecciones de respuestas cambiaron con respecto al año pasado.

# Satisfacción de la universidad



Valoración media:  
**8.6**  
Sus estudiantes

Valoración media:  
**8.4**  
Todos los Estudiantes

# ¿El talento escogería su universidad nuevamente?



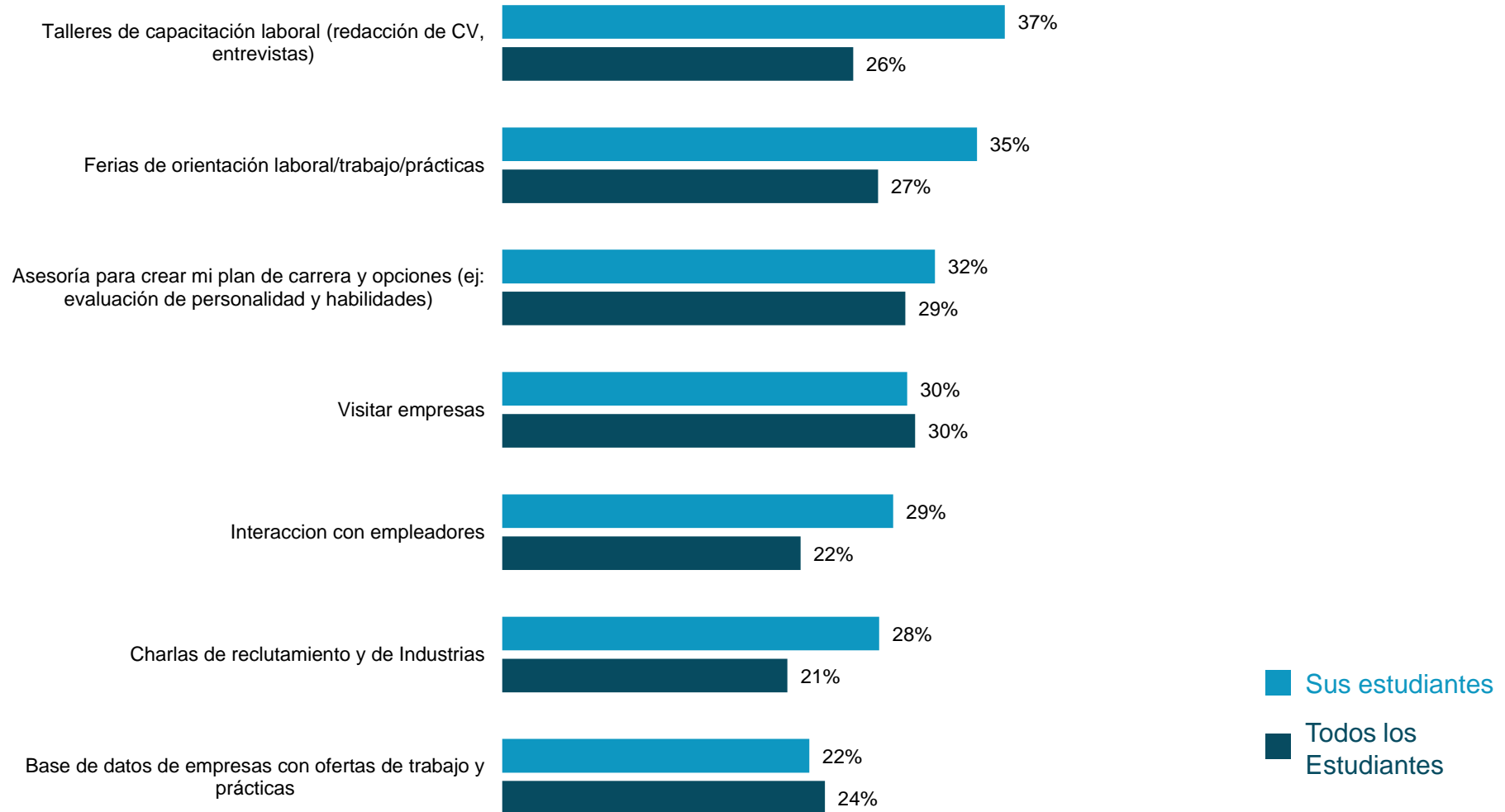
- Asistiría una universidad diferente dentro del país
- Asistir a una universidad en el exterior
- **Asistir a la misma universidad**
- Buscar empleo en vez de ir a la universidad



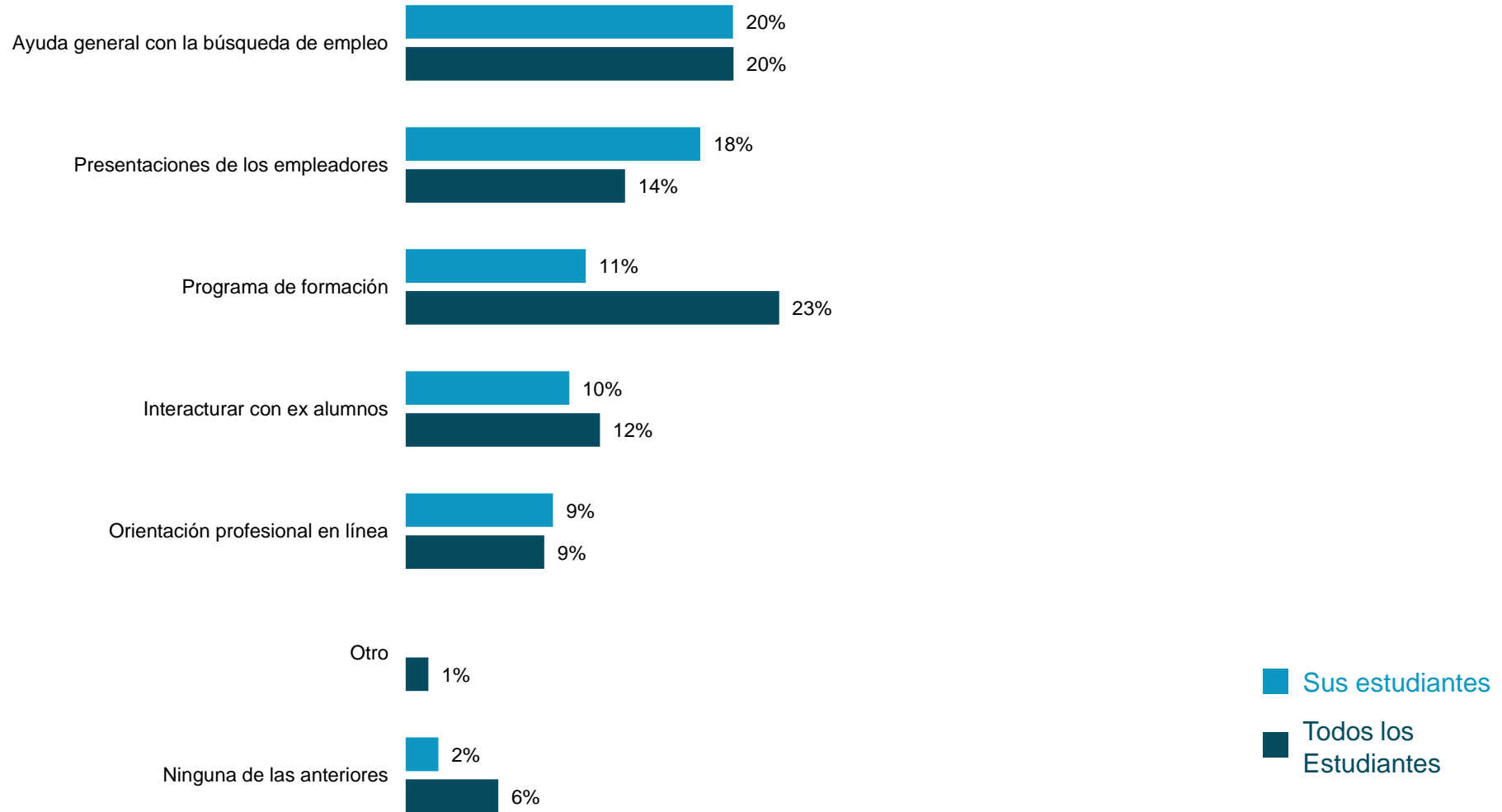
- Asistiría una universidad diferente dentro del país
- Asistir a una universidad en el exterior
- **Asistir a la misma universidad**
- Buscar empleo en vez de ir a la universidad

• Si pudiese comenzar sus estudios de nuevo en cualquier centro educativo, ¿volvería a elegir su universidad o facultad? Por favor seleccione la opción que prefiere

# Los servicios de carrera más importantes (1/2)

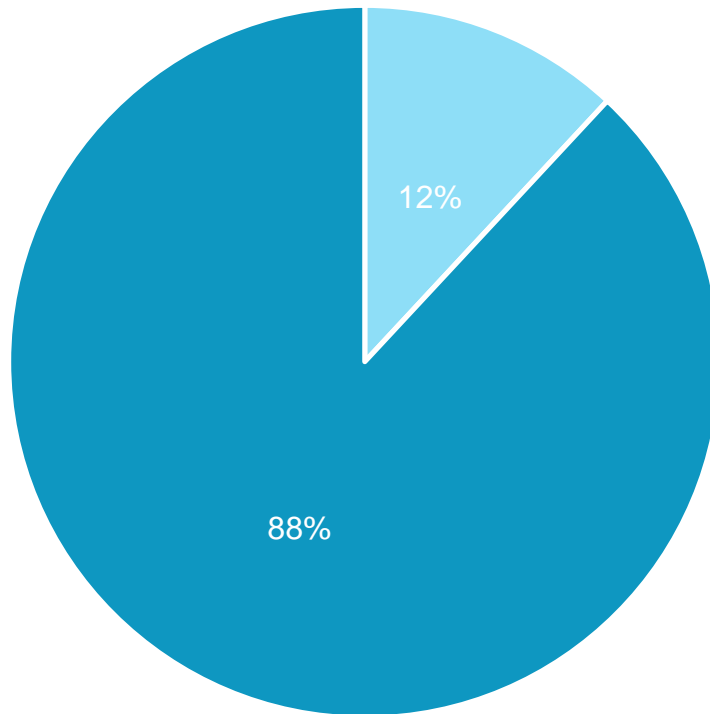


# Los servicios de carrera más importantes (2/2)



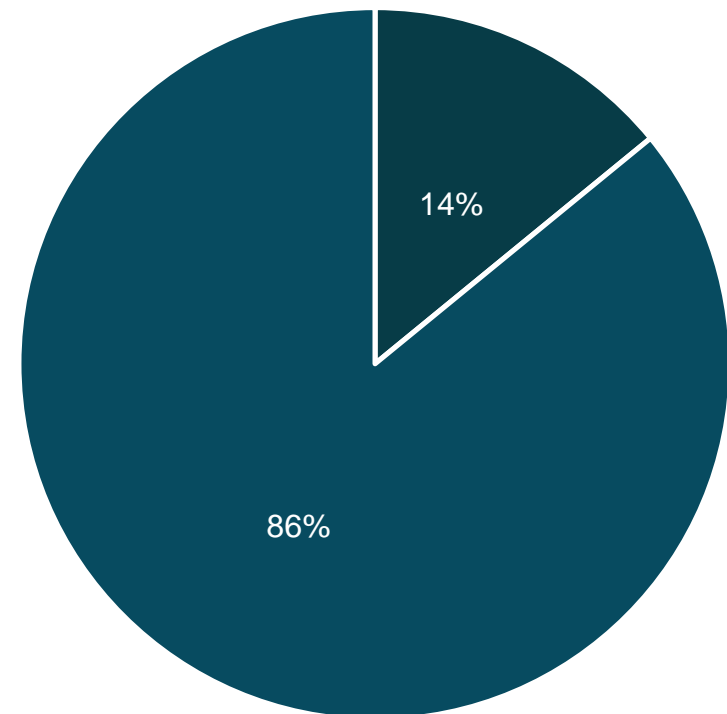
# Uso general de servicios de orientación profesional

Sus estudiantes



- Proporción de estudiantes que usan uno o más servicios de carrera en su universidad
- Proporción de estudiantes que no usan ningún servicio de carrera en su universidad

Todos los Estudiantes

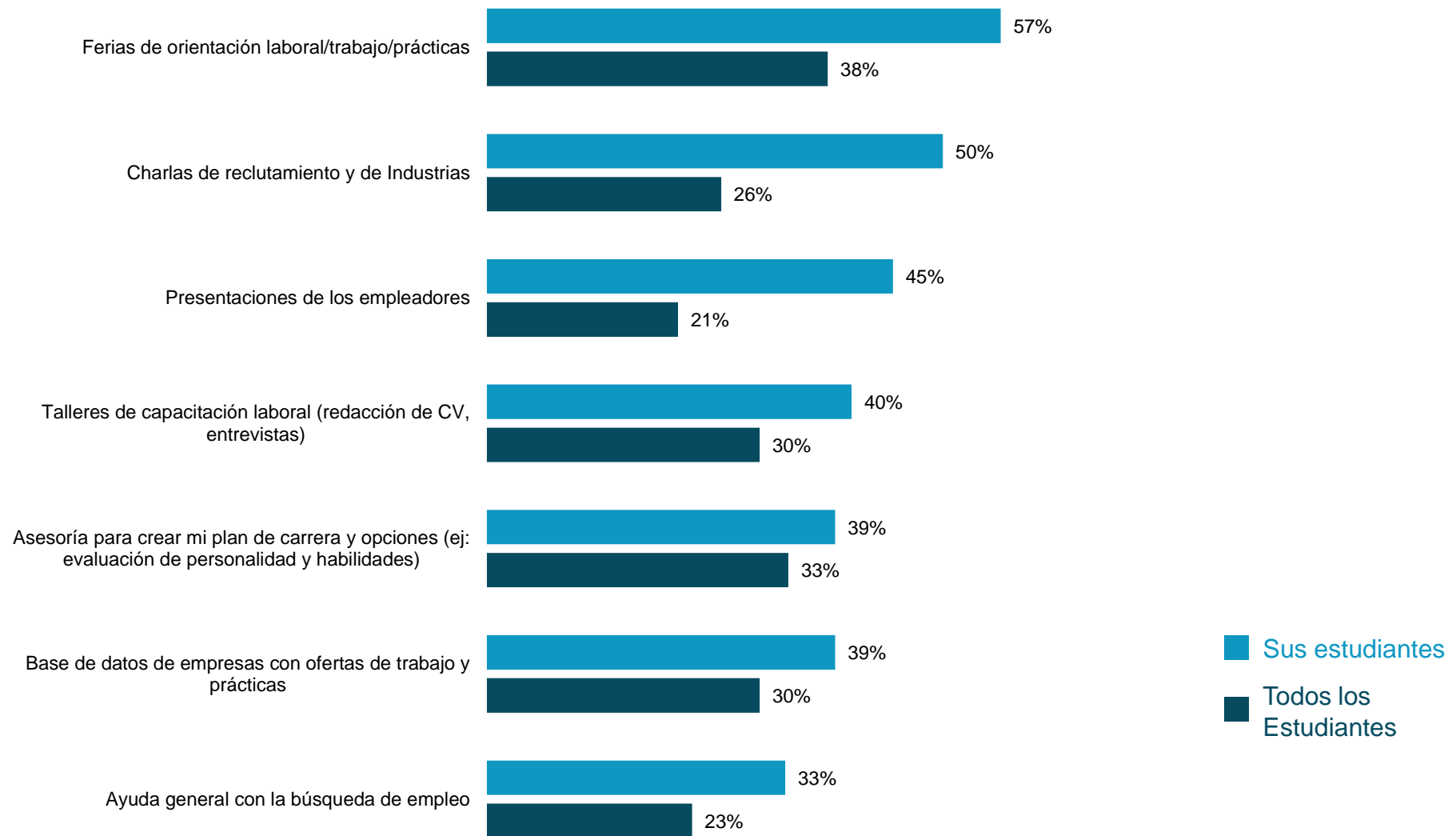


- Proporción de estudiantes que usan uno o más servicios de carrera en su universidad
- Proporción de estudiantes que no usan ningún servicio de carrera en su universidad

• ¿Cuáles de los siguientes servicios de orientación profesional ha utilizado en su centro educativo? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

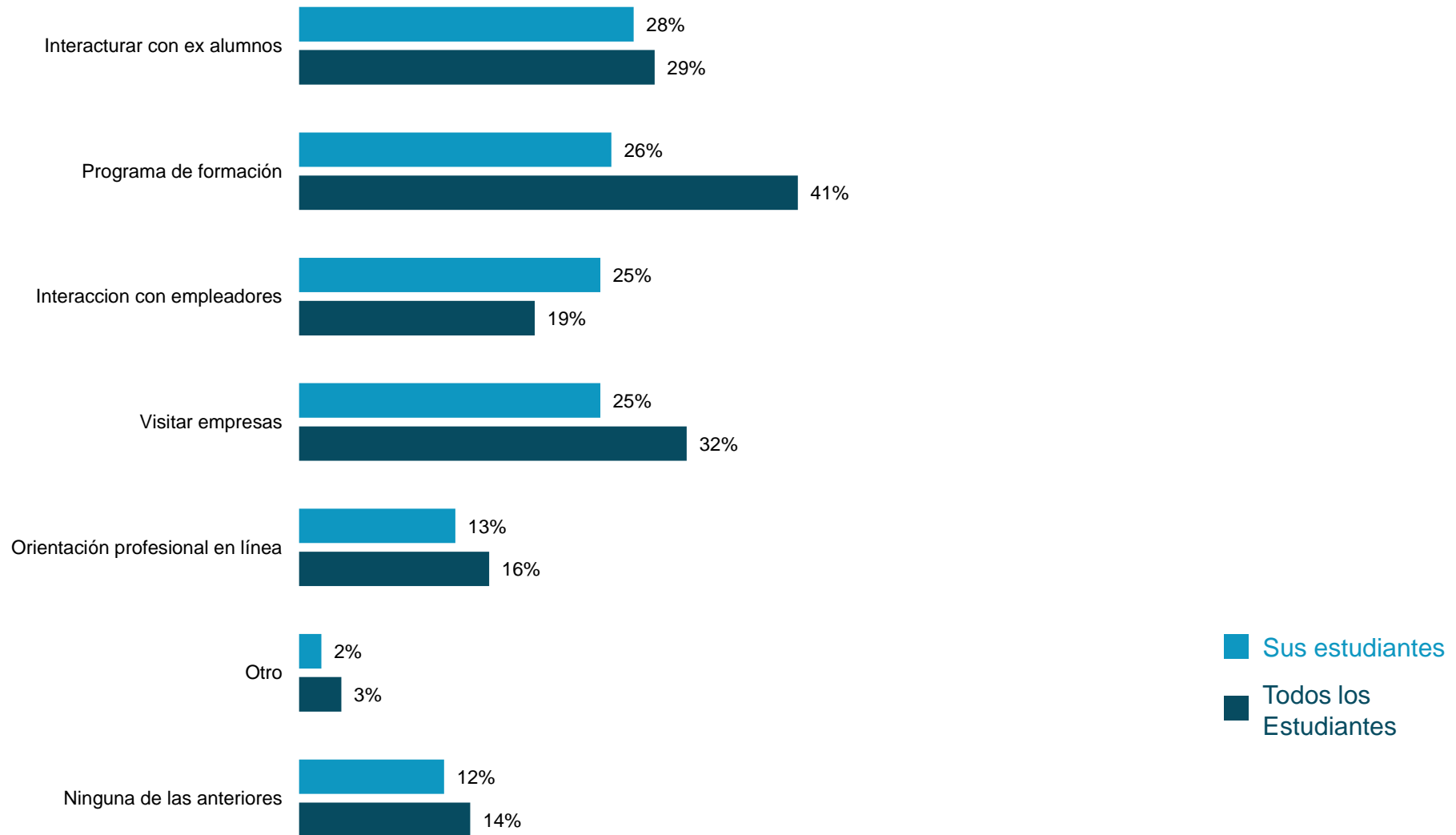


# ¿Cuáles servicios de carrera están siendo utilizados? (1/2)



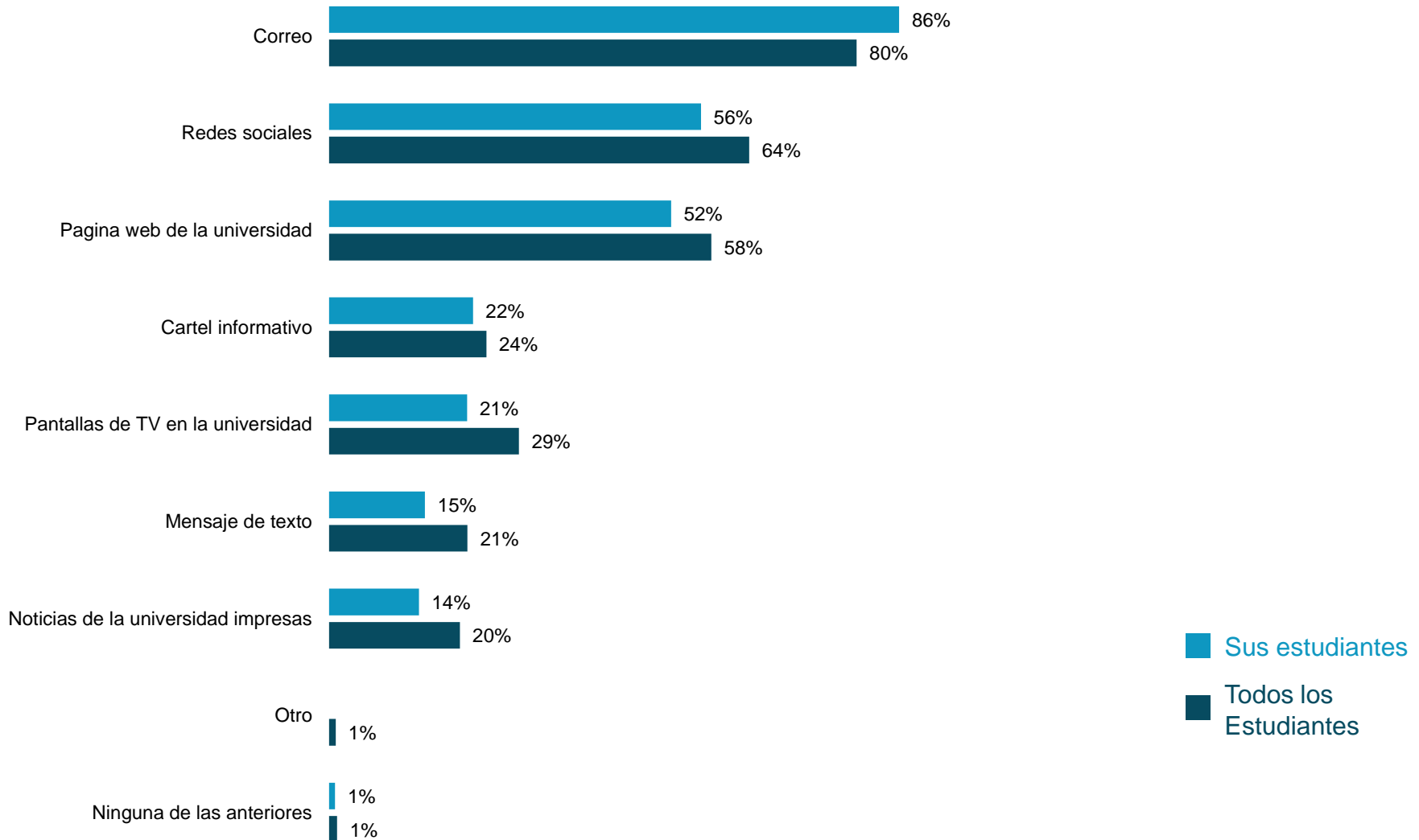
• ¿Cuáles de los siguientes servicios de orientación profesional ha utilizado en su centro educativo? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

## ¿Cuáles servicios de carrera están siendo utilizados? (2/2)



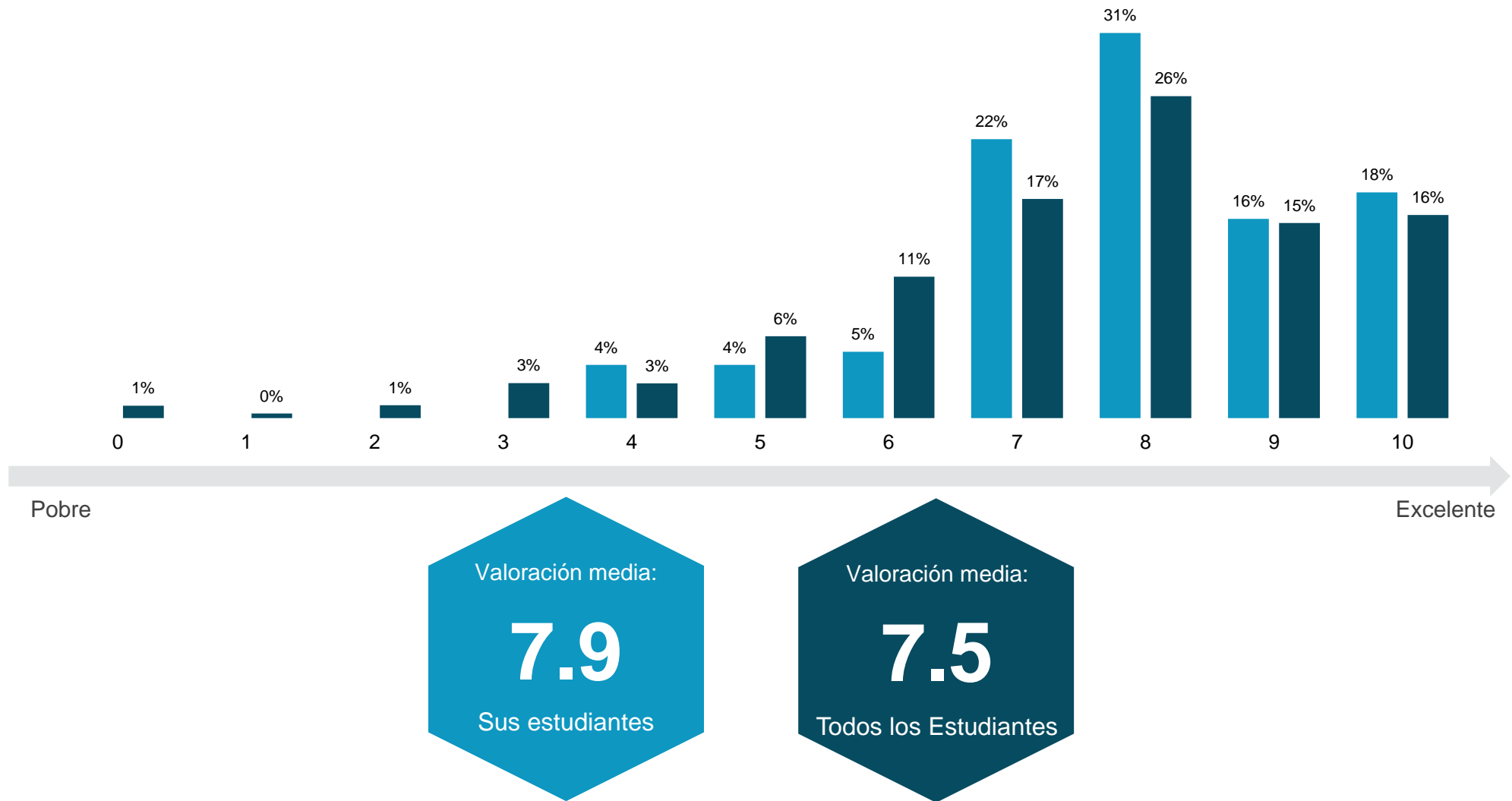
• ¿Cuáles de los siguientes servicios de orientación profesional ha utilizado en su centro educativo? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

# Canales recomendados para información acerca de servicios de carrera



¿Por medio de qué canales le gustaría recibir información de los servicios del centro de desarrollo profesional de su universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

# Satisfacción de servicios de carrera



# Programa

- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 PERFIL DE TALENTOS
- 3 PERCEPCIÓN DE MARCA DE LA UNIVERSIDAD
- 4 **COMUNICACIÓN**

**Este capítulo se enfoca en el comportamiento y cómo se comunica el talento de hoy en día.**

**Nuestra investigación muestra que entre más enfocados están los empleadores en su comunicación, podrán tener mayor relación con su grupo objetivo.**

# El Marco de Canales de Comunicación de Universum

## MEDIOS IMPRESOS

- Folletos donde se presentan las posibilidades profesionales dentro de una empresa u organización
- Revistas/guías/ libros de desarrollo profesional
- Envíos postales
- Anuncios de trabajo en revistas de negocios
- Anuncios de empleadores en revistas sobre estilos de vida y otros tipos de publicaciones periódicas
- Anuncios de empleadores en periódicos
- Prensa universitaria y publicaciones de organizaciones estudiantiles



## DIGITAL

- Blogs
- Aplicaciones relacionadas con el desarrollo profesional y el empleo
- Sitios web sobre orientación profesional
- Anuncios de empleadores en páginas web relacionadas con noticias o negocios
- El empleador publicó posts en medios sociales
- Sitios web de empresas
- Murales de empleo
- Eventos en línea en vivo con empleadores
- Redes sociales
- Mensajes dirigidos por correo electrónico



## CONTACTO PERSONAL

- Ferias de empleo
- Conferencias organizadas y ofrecidas por empleadores
- Visitas a oficinas o centros de empleadores
- Presentaciones de empleadores en campus universitarios
- Entrevistas informativas con empleadores
- Discursos/estudios de casos como parte del plan de estudios
- Sesiones de capacitación de habilidades organizadas por los empleadores



## OTROS CANALES

- Publicidad del empleador en la radio
- Publicidad del empleador en TV
- Publicidad al aire libre / en cartelera / vallas publicitarias



# Mejores actividades de reclutamiento en campus:

Sus estudiantes



Todos los Estudiantes



• ¿Qué empleador lo ha impresionado más con sus actividades de contratación en campus en los últimos 12 meses?

# Mejor evento de reclutamiento

Sus estudiantes



Todos los Estudiantes





# Comportamiento de talento a través de diferentes tipos de canales

## Todos los Estudiantes

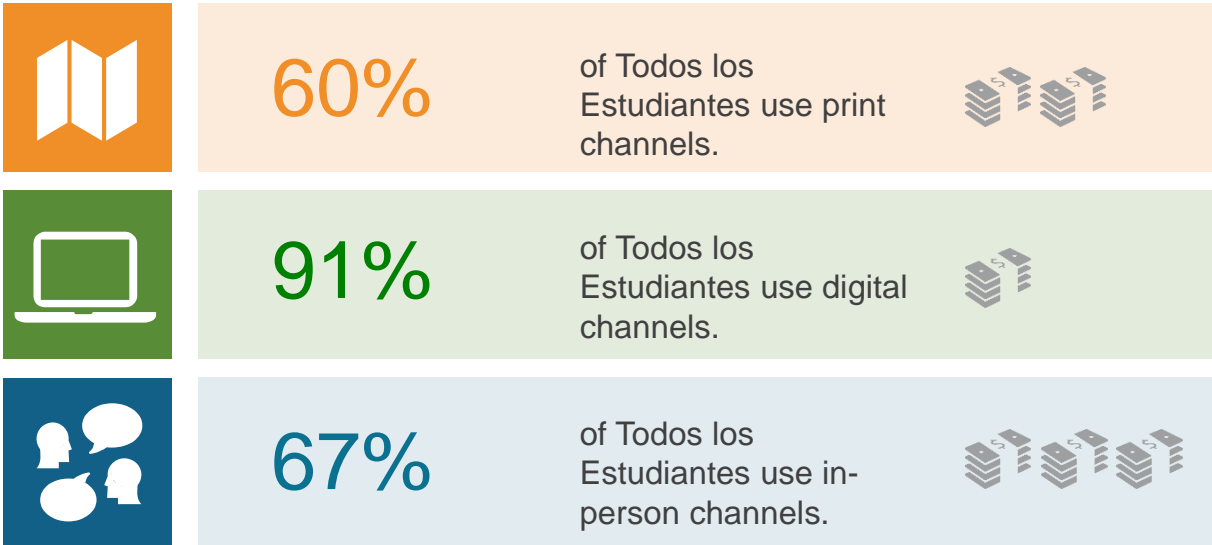
**TENGA EN CUENTA:**

Todos los Estudiantes utilizan una combinación de publicaciones impresas, digitales, y encuentros en persona como canales para aprender acerca de futuros empleadores.

En promedio, Todos los Estudiantes usan **7** diferentes canales para encontrar información acerca de los empleadores.

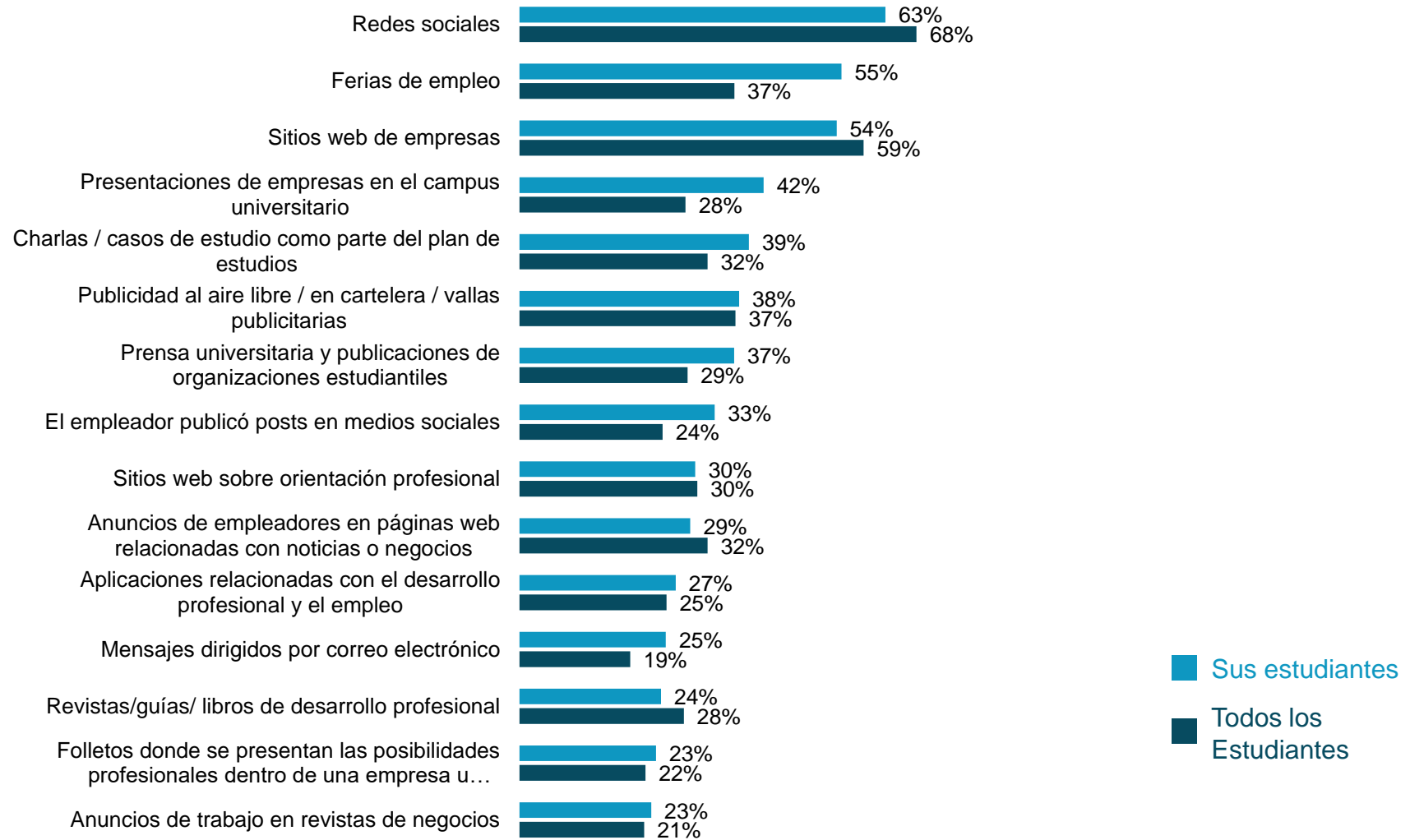
Canales diferentes tienen **costos diferentes.**

**Para obtener información acerca de empleadores potenciales... Costos**



• ¿Qué canales utiliza en general para informarse sobre posibles empleadores? Por favor seleccione tantos servicios como estime convenientes.

# Canales de comunicación - Top 15



# Los canales principales que los estudiantes utilizan para conocer/averiguar sobre empleadores

## Todos los Estudiantes

### Medios impresos

1. Prensa universitaria y publicaciones de organizaciones estudiantiles
2. Revistas/guías/ libros de desarrollo profesional
3. Folletos donde se presentan las posibilidades profesionales dentro de una empresa u organización
4. Anuncios de trabajo en revistas de negocios
5. Anuncios de empleadores en periódicos

### Digital

1. Redes sociales
2. Sitios web de empresas
3. Anuncios de empleadores en páginas web relacionadas con noticias o negocios
4. Sitios web sobre orientación profesional
5. Blogs



### Contacto personal

1. Ferias de empleo
2. Charlas / casos de estudio como parte del plan de estudios
3. Presentaciones de empresas en el campus universitario
4. Visitas a oficinas o centros de empleadores
5. Conferencias organizadas e impartidas por empleadores

### Otros canales

1. Publicidad al aire libre / en cartelera / vallas publicitarias
2. Anuncios de trabajo en TV
3. Anuncios de trabajo en radio

# Canales que los empleadores deberían utilizar más



• ¿En cuáles canales cree que los empleadores deberían invertir más tiempo y dinero para comunicarse con usted?

• Solo incluye los 10 canales más importantes.

# La medición de redes sociales se ha vuelto más sofisticada

## Likes eran los reyes

Haciendo "like" a su contenido pone el mismo en el "newsfeed" de su talento más seguido.

Likes

## Obtén a todo el talento en tú página

Cuando las plataformas sociales permitieron que las empresas hicieran publicidad, los empleadores compraron likes y fans con la esperanza de poder conectarse con ellos más frecuentemente.

Grandes Páginas de Fans

## "Los Likes ya no importan más"

Luchando con demasiado contenido para que los usuarios consuman, las principales plataformas ponen más énfasis en comentarios, favoritos y contenido compartido, ya que estas actividades requieren que los usuarios estén más activos.

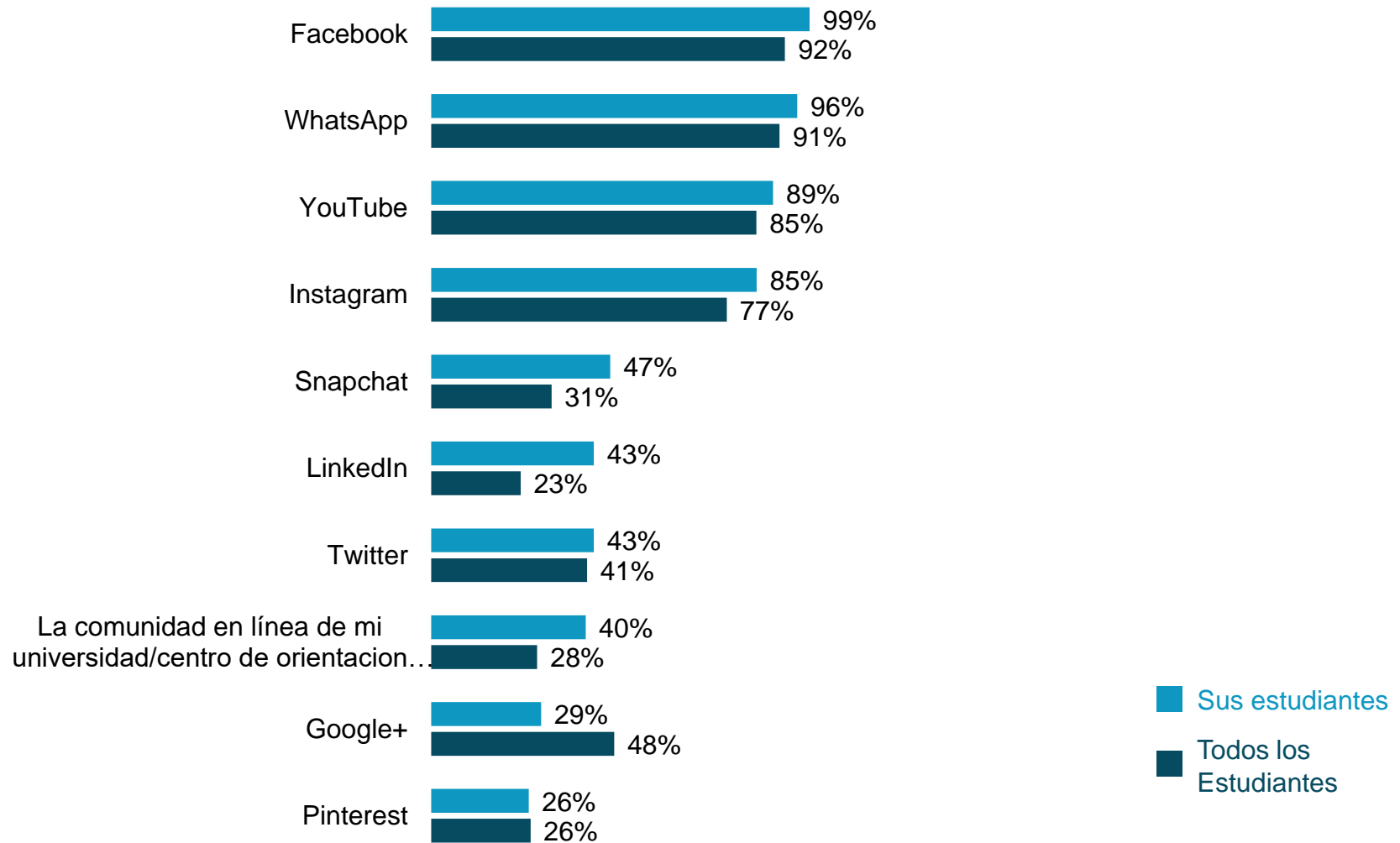
Participación

## El contenido es el rey

Como los newsfeeds se han vuelto muy saturados, las plataformas sociales se han enfocado en algoritmos sofisticados que miden el tiempo transcurrido al leer cada post. Buen contenido es recompensado con más alcance.

Contenido + Alcance

# Plataforma más utilizada en el 2018





# Programa

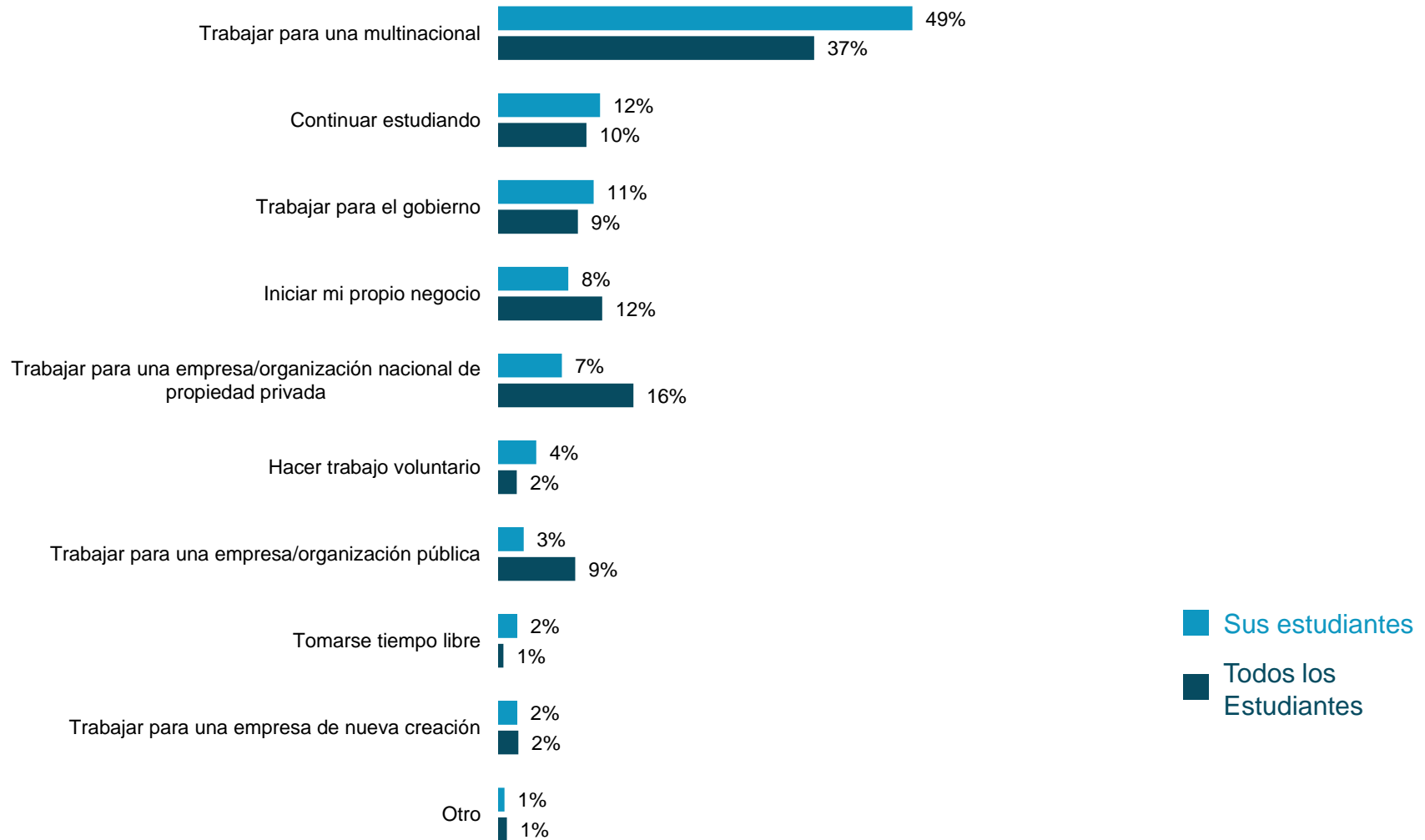
- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 PERFIL DE TALENTOS
- 3 PERCEPCIÓN DE MARCA DE LA UNIVERSIDAD
- 4 COMUNICACIÓN
- 5 **PREFERENCIAS DE CARRERA Y EMPLEADOR**

**Este capítulo cubre las metas y las preferencias de carrera de su talento.**

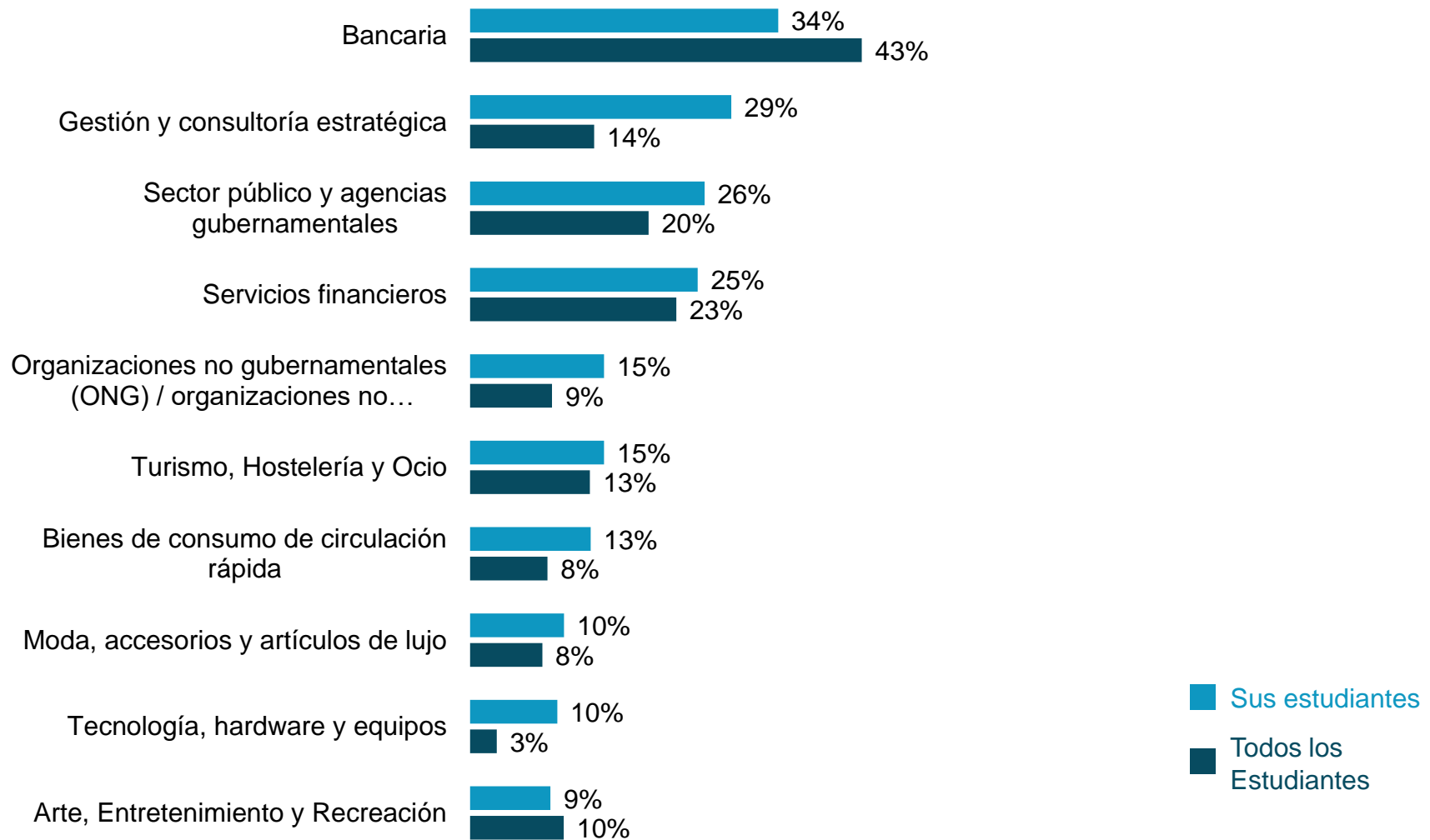
**Se enfoca en los atributos del empleador que son más atractivos para su talento, como también su elección principal de empleadores.**



# Después de la graduación

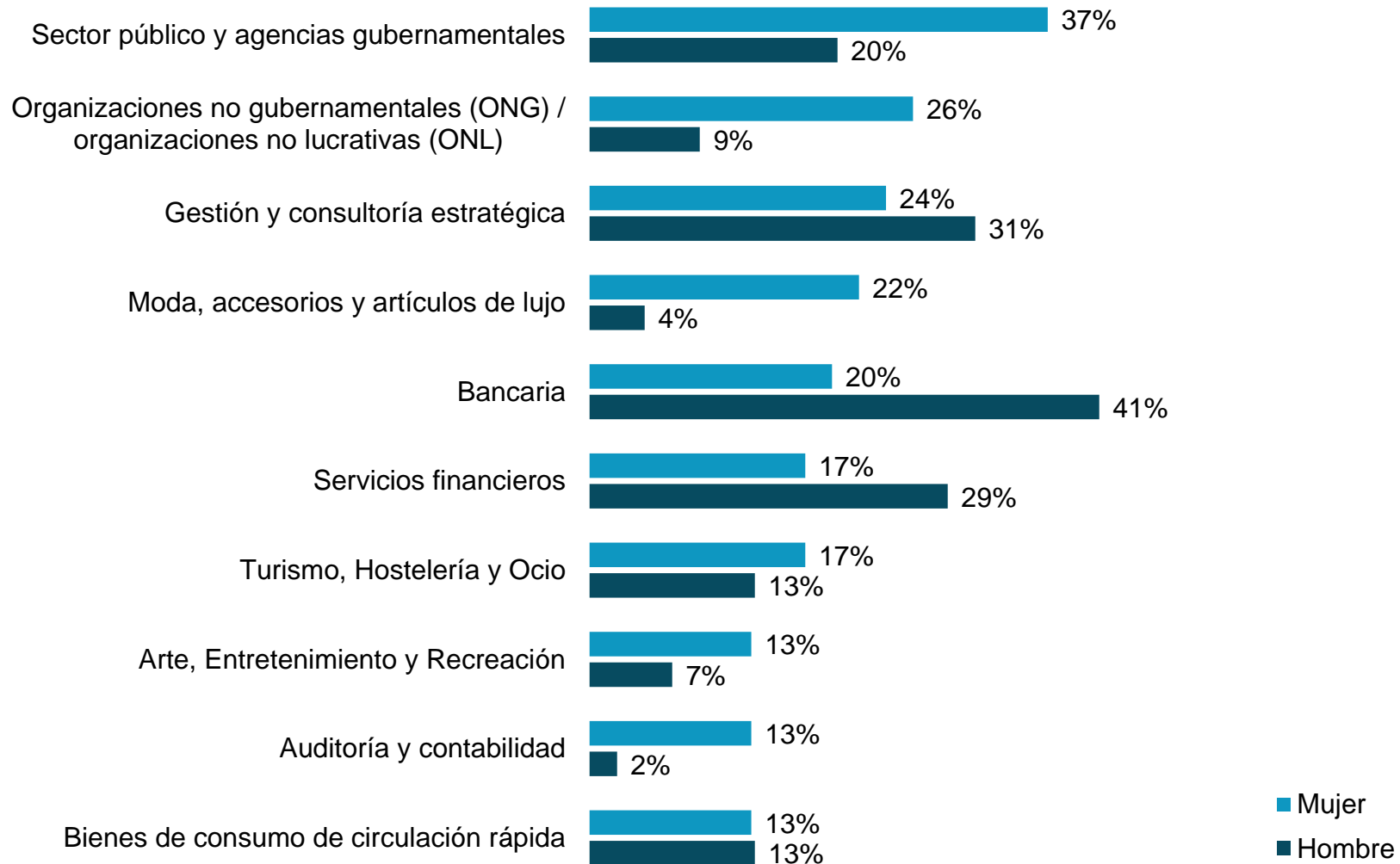


# Industrias con mayor preferencia



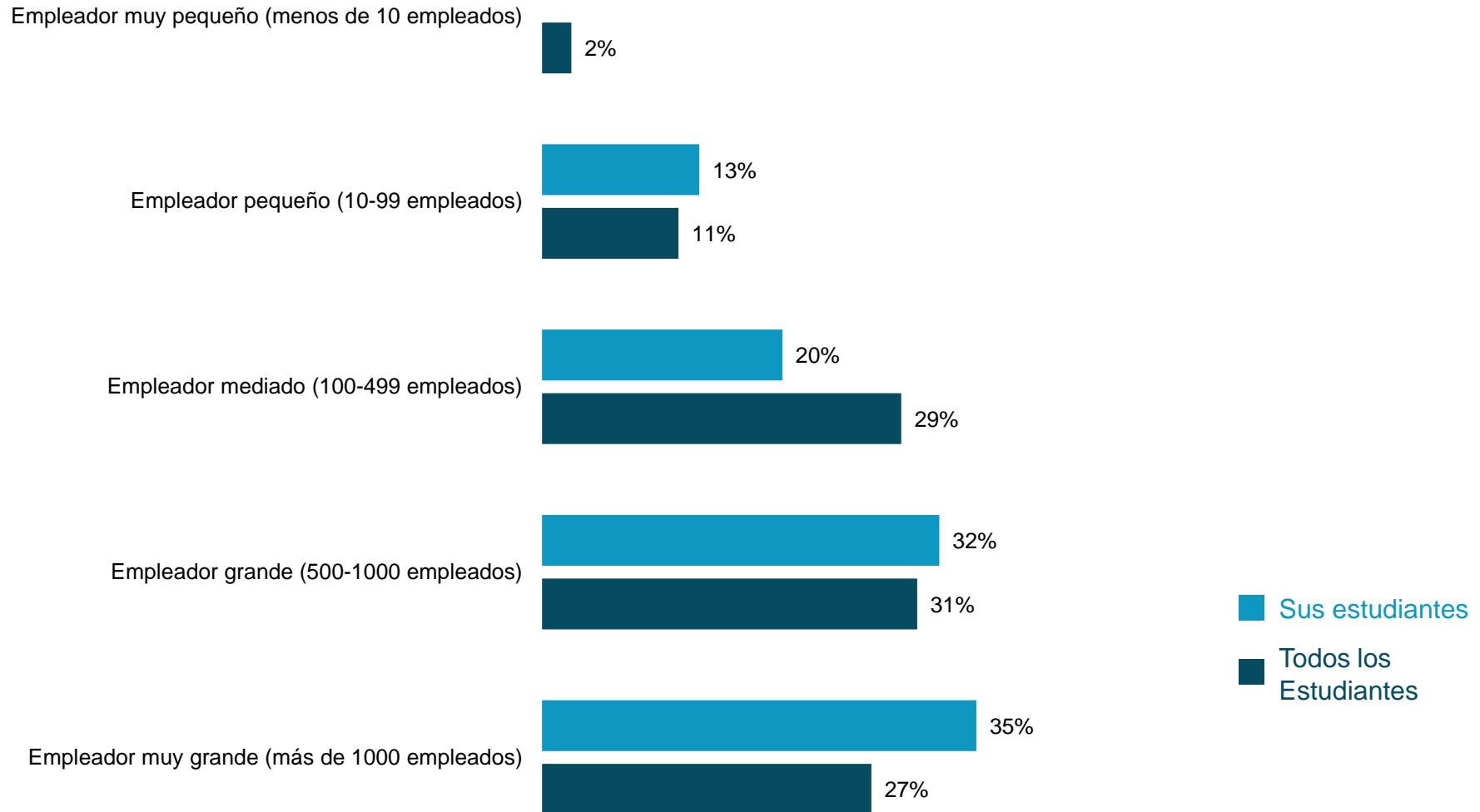
# Industrias más preferidas - Equilibrio entre géneros

## Sus estudiantes



• ¿En cuál(es) industria(s) le gustaría trabajar después de graduarse? Puede escoger hasta 3 industrias.

# Tamaño de empresa para el primer trabajo



# Salario mensual esperado

## Sus estudiantes



• ¿Cuáles son sus expectativas salariales antes de impuestos (excluyendo comisiones y bonos) en su primer empleo después de graduarse?

# Salario mensual esperado

Todos los Estudiantes



• ¿Cuáles son sus expectativas salariales antes de impuestos (excluyendo comisiones y bonos) en su primer empleo después de graduarse?

# Los objetivos de carrera más importantes a largo plazo



• ¿Cuáles de estas metas de desarrollo profesional son las más importantes para usted? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

# Metas de desarrollo profesional - Equilibrio entre géneros

## Sus estudiantes



• ¿Cuáles de estas metas de desarrollo profesional son las más importantes para usted? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.



# El Marco de Atributos de Atractividad del Empleador de Universum

## REPUTAÇÃO E IMAGEM DO EMPREGADOR<sup>1</sup>

- Productos y servicios atractivos y emocionantes
- Responsabilidad Social Corporativa
- Desarrollo sostenible del medio ambiente
- Estándares éticos
- Compañía en crecimiento / emprendedora
- Fortaleza financiera
- Innovación
- Líderes que inspiren
- Éxito en el mercado
- Prestigio



SUAVES



## PESSOAS E CULTURA<sup>2</sup>

- Un ambiente de trabajo dinámico y creativo
- Un ambiente de trabajo amigable
- Compromiso por la diversidad e inclusión
- Permite incluir mis intereses personales en mi horario
- Interacción con colegas y clientes internacionales
- Líderes que apoyarán mi desarrollo
- Reconocimiento del rendimiento (meritocracia)
- Emplea sólo los mejores talentos
- Respeto por sus empleados
- Igualdad de género

EXTRÍNSECAS

INTRÍNSECAS

## OPORTUNIDADES DE REMUNERAÇÃO E CARREIRA<sup>3</sup>

- Plan de carrera claro
- Salario base competitivo
- Beneficios competitivos
- Buena referencia para el futuro profesional
- Ingresos futuros elevados
- Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
- Pago/compensación por horas extras
- Bono por rendimiento
- Rápido avance en la compañía
- Patrocinio de estudios futuros



DURAS



## CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO<sup>4</sup>

- Retos laborales
- Enfoque en el cliente
- Condiciones laborales flexibles
- Alto nivel de responsabilidad
- Enfoque en el alto rendimiento
- Oportunidades de viajes / traslados al extranjero
- Formación y desarrollo profesional
- Empleo seguro
- Trabajo en equipo
- Variedad de tareas

• 1 Se refiere a los atributos del empleador como organización  
 • 2 Se refiere al entorno social y a los atributos del lugar de trabajo  
 • 3 Se refiere a la compensación monetaria y otros beneficios, ahora y en el futuro  
 • 4 Se refiere al contenido y demanda del trabajo, incluyendo las oportunidades de aprendizaje que ofrece el trabajo

• Universum ha desarrollado este marco de trabajo, el cual se basa en investigación específica dentro de Recursos Humanos, así como en grupos de enfoque y comunicación general con nuestros clientes, estudiantes y profesionales.

# ¿Qué es atractivo?

## Sus estudiantes

### Imagen y reputación del empleador

1. Éxito en el mercado
2. Prestigio
3. Innovación



### Gente y cultura

1. Líderes que apoyarán mi desarrollo
2. Reconocimiento del rendimiento (meritocracia)
3. Un ambiente de trabajo dinámico y creativo



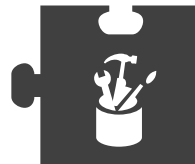
### Remuneración y oportunidades de crecimiento

1. Buena referencia para el futuro profesional
2. Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
3. Ingresos futuros elevados



### Características del trabajo

1. Oportunidades de viajes / traslados al extranjero
2. Formación y desarrollo profesional
3. Retos laborales



# Los atributos más importantes

## Sus estudiantes

1. Oportunidades de viajes / traslados al extranjero
2. Formación y desarrollo profesional
3. Buena referencia para el futuro profesional
4. Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
5. Líderes que apoyarán mi desarrollo
6. Ingresos futuros elevados
7. Un ambiente de trabajo dinámico y creativo
8. Éxito en el mercado
9. Reconocimiento del rendimiento (meritocracia)
10. Interacción con colegas y clientes internacionales

- Imagen y reputación del empleador
- Remuneración y oportunidades de crecimiento

## Todos los Estudiantes

1. Formación y desarrollo profesional
2. Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
3. Buena referencia para el futuro profesional
4. Líderes que apoyarán mi desarrollo
5. Oportunidades de viajes / traslados al extranjero
6. Un ambiente de trabajo dinámico y creativo
7. Éxito en el mercado
8. Patrocinio de estudios futuros
9. Ingresos futuros elevados
10. Innovación

- Gente y cultura
- Características del trabajo

• ¿Qué importancia tiene cada uno de los siguientes aspectos para usted? (Escala de 1-5, 1=Ninguna importancia, 5=Muy importante)

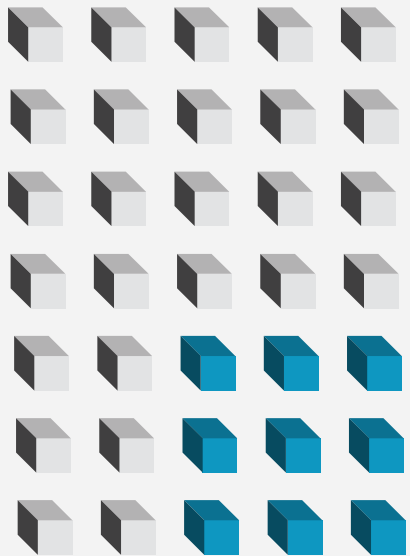
• ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? Por favor, seleccione un máximo de tres alternativas.

• Esta es la capacidad de atracción de los 40 atributos en relación a lo importante que consideran los participantes que es este motivador. Este análisis ofrece una visión resumida de 360 grados de lo que influye en la capacidad de atracción del empleador.

# El Ranking de Universum

## LISTA COMPLETA DE COMPAÑÍAS

(110 empleadores dentro de cada campo de estudio principal)



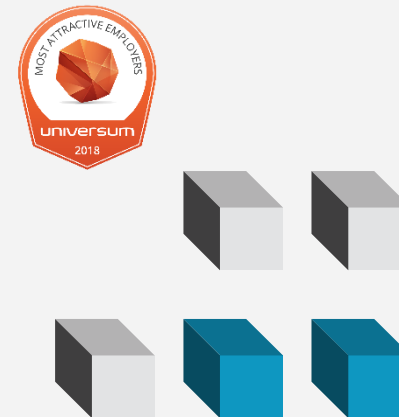
## RANKING DE EMPLEADORES CONSIDERADOS

(todas las que correspondan)



## RANKING DE EMPLEADOR IDEAL

(Máximo 5 empleadores)



## RANKING DE POTENCIALES SOLICITANTES

(Sí, lo he hecho / Sí, lo haré)



"A continuación se encuentra una lista de compañías y organizaciones. ¿Con cuáles de estos empleadores consideraría usted trabajar?"

"A continuación seleccione los 5 empleadores para los que más le gustaría trabajar, es decir, sus empleadores ideales."

"¿Ha solicitado trabajo, o solicitaría, con estos empleadores?"

# El Embudo de Reclutamiento de Universum

**FAMILIARIDAD**

¿Los talentos saben  
quién es el empleador?

**MEDIDA  
UNIVERSUM**

Porcentaje de  
familiaridad

**CONSIDERACIÓN**

¿Considerarían trabajar para ese  
empleador?

Ranking Empleador Considerado

**DESEO**

¿Quieren trabajar para ellos?

Ranking Empleador Ideal

**SOLICITUD**

¿Solicitarían trabajo?

Ranking Solicitantes  
Potenciales

# Ranking de empleador considerado | Principales 20

## Sus estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Google	1	65.89%	Grupo Nutresa	10	41.12%
Avianca	2	55.61%	Johnson & Johnson	10	41.12%
Nestlé	3	48.13%	Procter & Gamble (P&G)	13	40.65%
Grupo Bancolombia	4	46.73%	McKinsey & Company	14	39.25%
Bavaria - AB Inbev	5	45.79%	Ecopetrol S.A.	15	38.79%
Bolsa de Valores de Colombia	6	44.39%	Davivienda	16	37.38%
Microsoft	7	43.93%	The Boston Consulting Group (BCG)	16	37.38%
Gobierno de Colombia	8	42.52%	Unilever	16	37.38%
HEINEKEN	9	41.59%	Grupo Aval	19	36.92%
BBVA	10	41.12%	Coca-Cola FEMSA	20	35.98%

## Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Avianca	1	44.36%	Bavaria - AB Inbev	11	31.17%
Grupo Bancolombia	2	43.06%	Nestlé	12	31.03%
Google	3	41.85%	Banco de Bogotá	13	30.45%
Ecopetrol S.A.	4	40.24%	Grupo Aval	14	29.84%
Bolsa de Valores de Colombia	5	38.82%	Microsoft	15	29.84%
Coca-Cola FEMSA	6	34.67%	Postobón	16	29.06%
BBVA	7	33.13%	Banco AV Villas	17	28.07%
Grupo Nutresa	8	32.45%	Falabella	18	27.12%
Gobierno de Colombia	9	31.97%	Banco de Occidente	19	25.84%
Davivienda	10	31.62%	Johnson & Johnson	20	25.67%

• A continuación encontrará una lista de los principales empleadores de su país. ¿Para cuáles de estos empleadores consideraría trabajar?

# Ranking de empleador ideal | 20 principales

## Sus estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Google	1	39.15%	Bavaria - AB Inbev	11	12.26%
Gobierno de Colombia	2	26.42%	Unilever	12	10.38%
Bolsa de Valores de Colombia	3	23.11%	L'Oréal Group	13	9.91%
Grupo Bancolombia	4	18.40%	Coca-Cola FEMSA	14	8.96%
McKinsey & Company	5	17.45%	ProColombia	14	8.96%
The Boston Consulting Group (BCG)	6	16.51%	EY (Ernst & Young)	16	8.49%
Avianca	7	16.04%	Citi	17	8.02%
Procter & Gamble (P&G)	8	15.09%	Nestlé	17	8.02%
Ecopetrol S.A.	9	13.21%	BBVA	19	7.08%
Microsoft	9	13.21%	Deloitte	19	7.08%

## Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Google	1	25.64%	Davivienda	11	9.68%
Grupo Bancolombia	2	20.92%	ProColombia	12	9.07%
Bolsa de Valores de Colombia	3	19.91%	Bavaria - AB Inbev	13	8.70%
Gobierno de Colombia	4	19.91%	Banco de Bogotá	14	7.71%
Avianca	5	18.35%	Grupo Aval	15	7.25%
Ecopetrol S.A.	6	17.03%	Volkswagen	16	7.06%
Coca-Cola FEMSA	7	11.96%	Nestlé	17	6.67%
Microsoft	8	11.21%	Fuerzas Armadas de Colombia	18	6.57%
Grupo Nutresa	9	10.95%	Falabella	19	5.50%
BBVA	10	9.79%	Johnson & Johnson	20	5.39%

- A continuación seleccione los 5 empleadores para los que más le gustaría trabajar, es decir, sus empleadores ideales.

# Ranking Solicitantes Potenciales | Principales 20

## Sus estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Google	1	7.21%	Bavaria - AB Inbev	11	2.62%
Gobierno de Colombia	2	6.89%	Grupo Bancolombia	11	2.62%
McKinsey & Company	2	6.89%	L'Oréal Group	11	2.62%
Bolsa de Valores de Colombia	4	4.92%	ProColombia	11	2.62%
Procter & Gamble (P&G)	5	4.59%	Unilever	11	2.62%
Avianca	6	3.93%	Alpina Productos Alimenticios	16	1.97%
The Boston Consulting Group (BCG)	6	3.93%	Diageo	16	1.97%
Coca-Cola FEMSA	8	2.95%	Microsoft	16	1.97%
EY (Ernst & Young)	8	2.95%	Quala	16	1.97%
Nestlé	8	2.95%	Bayer	20	1.64%

## Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Grupo Bancolombia	1	7.18%	Coca-Cola FEMSA	11	2.46%
Gobierno de Colombia	2	6.01%	ProColombia	12	2.43%
Bolsa de Valores de Colombia	3	4.57%	Grupo Aval	13	2.17%
Ecopetrol S.A.	4	4.35%	Banco de Bogotá	14	1.97%
Google	5	4.17%	Microsoft	15	1.80%
Avianca	6	3.85%	Fuerzas Armadas de Colombia	16	1.75%
Grupo Nutresa	7	3.49%	Nestlé	17	1.72%
Davivienda	8	3.48%	Procter & Gamble (P&G)	18	1.71%
BBVA	9	2.70%	Banco de Occidente	19	1.64%
Bavaria - AB Inbev	10	2.61%	Unilever	20	1.60%

• ¿Ha solicitado trabajo o solicitaría con estos empleadores? – Sí, he solicitado empleo / Sí, voy a solicitar empleo.



# Apéndice

- Acerca de la investigación de talento de Universum
- Calificación más alta
- Estado actual
- Instituciones educativas
- Área de estudio
- Rankings de empleadores entre estudiantes
- Canales de comunicación para empleadores
- Los Perfiles de Carrera de Universum

# Sobre la encuesta estudiantil de Universum

## EL CUESTIONARIO

- Basado en 25 años de experiencia, investigaciones extensivas en el ámbito de RH, grupos focales y comunicación con clientes, estudiantes y profesionales.
- Perspectiva global – visión local.

## RECOLECCIÓN DE DATOS

- Con base en una encuesta en línea y distribuido a través de nuestra red de contactos con universidades y exalumnos, el Panel de Universum y nuestros diferentes socios locales y globales.

## PONDERACIÓN

- Ponderamos para ajustar por discrepancias de la recolección de datos frente a la distribución actual de los estudiantes de todas las industrias.
- Debe tener en cuenta que solo se ponderan los datos basados en todas las personas encuestadas o en todas las respuestas dentro de un campo principal de estudio. Respuestas acerca del género, alumnos de alto rendimiento u otros grupos objetivo más específicos no son ponderados.



# 2 500

instituciones educativas



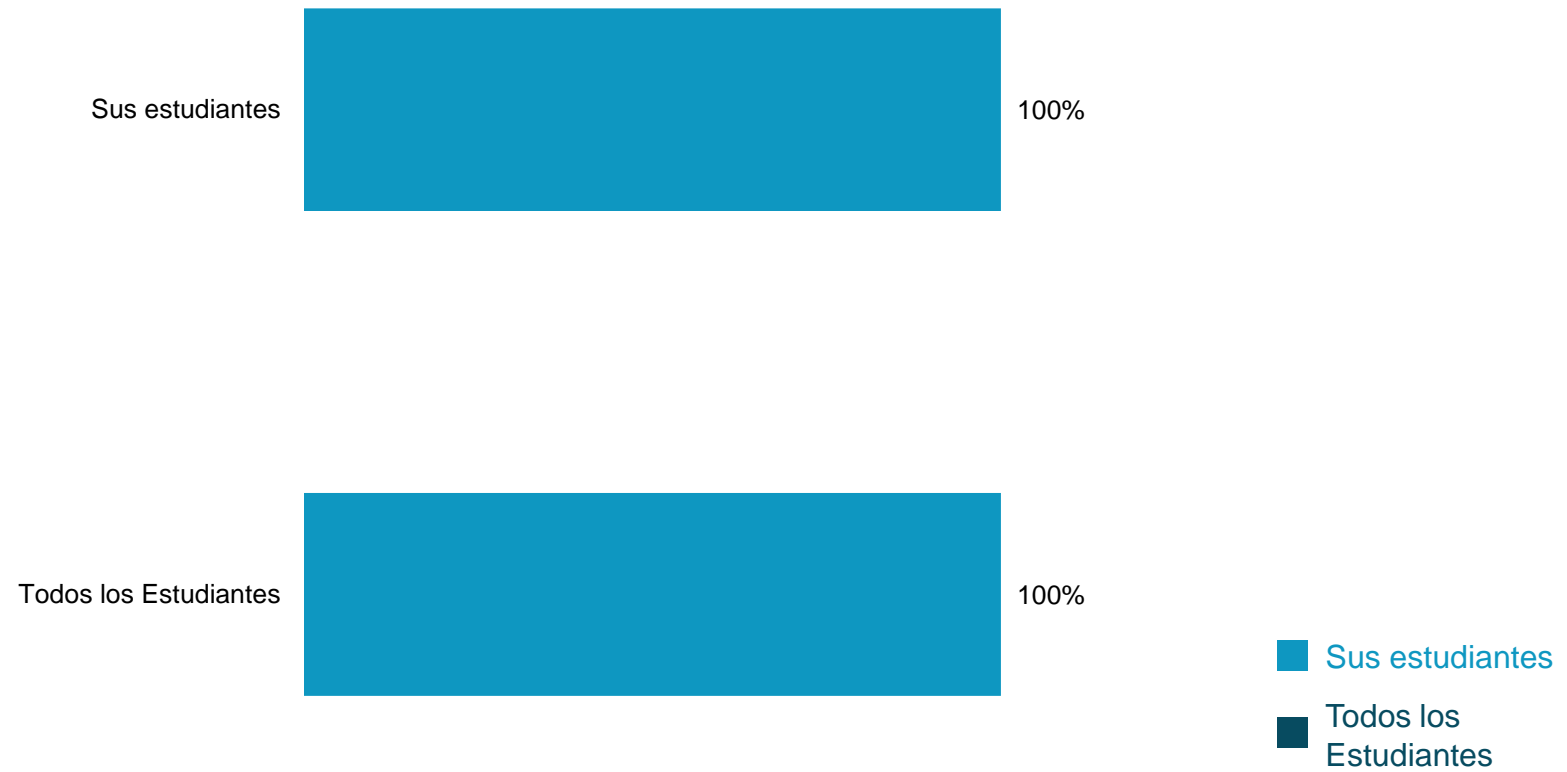
HEMOS HECHO NUESTRA  
ENCUESTA DE TALENTO  
DURANTE MÁS DE **25 AÑOS**



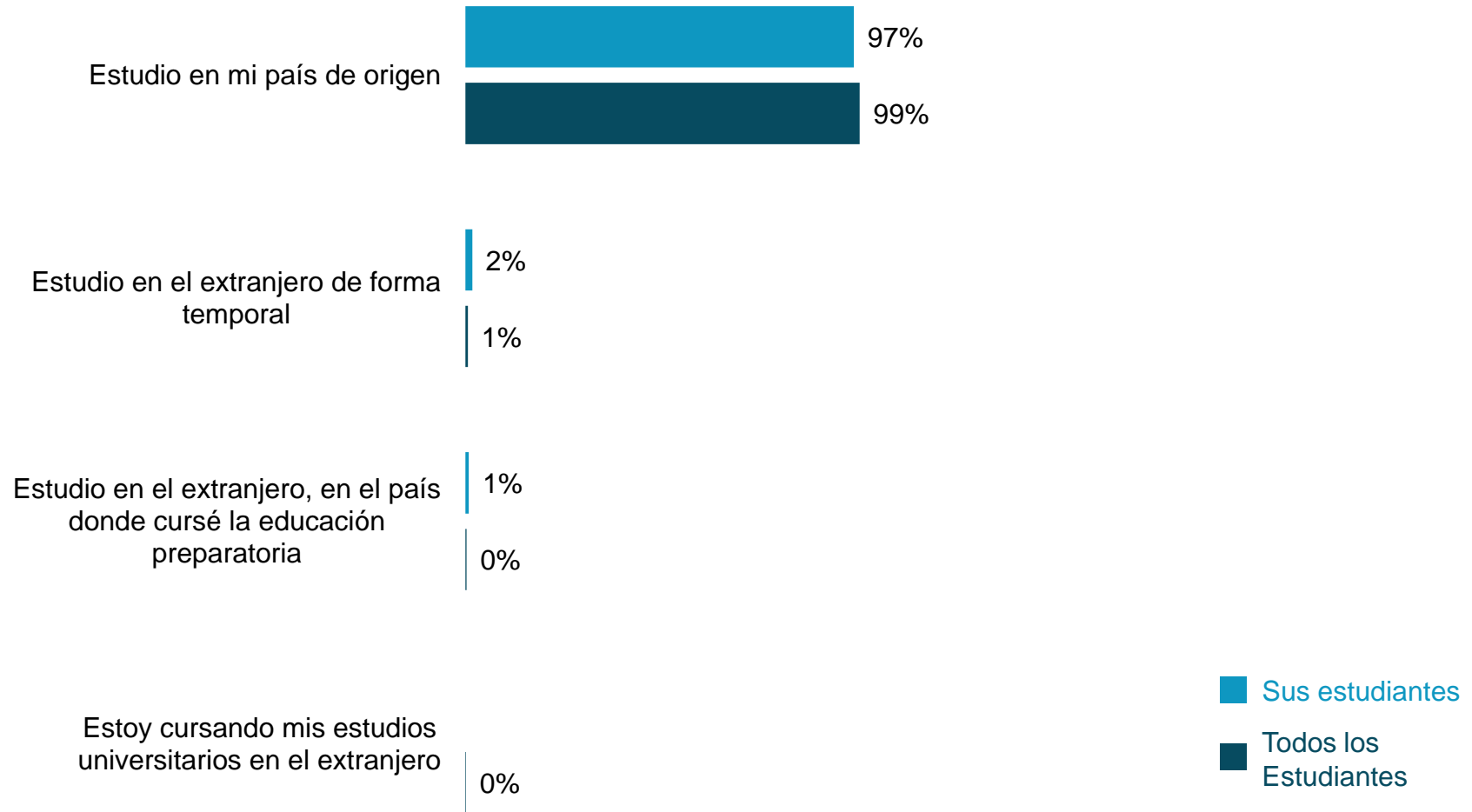
La cantidad total de  
encuestados en 2018:

# 1 000 000+

# Máximo nivel de estudios



# Estado actual



# Instituciones académicas (1/2)

## Todos los Estudiantes

Universidad	Todos los Estudiantes	Universidad	Todos los Estudiantes
Universidad de La Salle Colombia	6.6%	Universidad Santiago de Cali	2.1%
Universidad del Valle	6.6%	Universidad del Norte	2.1%
Universidad EAFIT	4.5%	Universidad Autónoma de Colombia	2.1%
Universidad de Antioquia	4.0%	Universidad Sergio Arboleda	2.1%
Universidad Nacional de Colombia	3.7%	Universidad Pontificia Bolivariana	2.1%
Universidad del Atlántico	3.5%	Universidad de los Andes Colombia	2.0%
Universidad del Rosario	3.3%	Universidad de la Sabana	1.9%
Universidad Santo Tomás Bogotá	3.0%	Pontificia Universidad Javeriana Cali	1.8%
Pontificia Universidad Javeriana Bogotá	2.9%	Universidad de Cartagena	1.7%
Politécnico Gran Colombiano	2.8%	Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano	1.7%
Universidad Militar Nueva Granada	2.5%	Universidad del Quindío	1.6%
Universidad Externado de Colombia	2.5%	Universidad Libre	1.4%
Universidad ICESI	2.3%		

# Instituciones académicas (2/2)

## Todos los Estudiantes

Universidad	Todos los Estudiantes	Universidad	Todos los Estudiantes
Universidad Autónoma de Occidente	1.4%	Universidad Católica de Colombia	0.6%
Universidad del Cauca	1.4%	Universidad de Manizales	0.5%
Universidad de Pamplona	1.0%	Universidad La Gran Colombia	0.5%
Colegio de Estudios Superiores de Administración CESA	1.0%	Universidad Industrial de Santander	0.5%
Universidad EAN	1.0%	Universidad Piloto de Colombia	0.3%
Escuela Superior de Administración Pública	0.9%	Universidad El Bosque	0.3%
Universidad de Nariño	0.8%	Universidad Nacional de Medellín	0.3%
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	0.8%	Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito	0.2%
Instituto Tecnológico Metropolitano	0.7%	Universidad Autónoma de Manizales	0.2%
Universidad Autónoma de Bucaramanga	0.7%	Universidad de Caldas	0.1%
Universidad del Tolima	0.7%	Universidad de América	0.1%
Universidad Tecnológica de Pereira	0.7%	Otro	14.0%
Universidad Antonio Nariño	0.6%		

# Áreas de estudio

## Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio (1/1)

Área de estudio	Todos los Estudiantes	Área de estudio	Todos los Estudiantes
Administración de Empresas	48%	Publicidad y Relaciones Públicas	14%
Economía	35%	Logística	14%
Finanzas	33%	Administración Pública	11%
Negocios Internacionales	28%	Iniciativa Empresarial (Entrepreneurship)	10%
Contabilidad/Auditoría/Fiscalidad	25%	Comunicación	8%
Comercio	24%	Gestión de la Información	7%
Gestión de Recursos Humanos	17%	Turismo	5%
Mercadotecnia	17%	Ingeniería Comercial	3%
Gestión	16%	Inmobiliaria	2%
Estrategia	16%	Ciencias Actuariales	1%
Ventas	14%	Otra (Ciencias Empresariales/Comercio)	4%

# Ranking de empleador considerado | Principales 30

## Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Avianca	1	44.36%	Postobón	16	29.06%
Grupo Bancolombia	2	43.06%	Banco AV Villas	17	28.07%
Google	3	41.85%	Falabella	18	27.12%
Ecopetrol S.A.	4	40.24%	Banco de Occidente	19	25.84%
Bolsa de Valores de Colombia	5	38.82%	Johnson & Johnson	20	25.67%
Coca-Cola FEMSA	6	34.67%	Volkswagen	21	25.20%
BBVA	7	33.13%	Alpina Productos Alimenticios	22	23.80%
Grupo Nutresa	8	32.45%	Grupo Éxito	23	23.60%
Gobierno de Colombia	9	31.97%	HEINEKEN	24	22.66%
Davivienda	10	31.62%	Juan Valdez - Procafécol	25	22.55%
Bavaria - AB Inbev	11	31.17%	Colombina	26	22.25%
Nestlé	12	31.03%	Grupo Sura	27	21.20%
Banco de Bogotá	13	30.45%	PepsiCo	28	20.51%
Grupo Aval	14	29.84%	Grupo Argos	29	19.93%
Microsoft	15	29.84%	ProColombia	30	19.54%



# Ranking de Empleador Ideal | 30 principales

Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Google	1	25.64%	Volkswagen	16	7.06%
Grupo Bancolombia	2	20.92%	Nestlé	17	6.67%
Bolsa de Valores de Colombia	3	19.91%	Fuerzas Armadas de Colombia	18	6.57%
Gobierno de Colombia	4	19.91%	Falabella	19	5.50%
Avianca	5	18.35%	Johnson & Johnson	20	5.39%
Ecopetrol S.A.	6	17.03%	Grupo Éxito	21	5.29%
Coca-Cola FEMSA	7	11.96%	Banco de Occidente	22	5.29%
Microsoft	8	11.21%	Grupo EPM	23	4.88%
Grupo Nutresa	9	10.95%	Juan Valdez - Procafécol	24	4.82%
BBVA	10	9.79%	Unilever	25	4.71%
Davivienda	11	9.68%	HEINEKEN	26	4.70%
ProColombia	12	9.07%	Procter & Gamble (P&G)	27	4.68%
Bavaria - AB Inbev	13	8.70%	Grupo Sura	28	4.65%
Banco de Bogotá	14	7.71%	Alpina Productos Alimenticios	29	4.38%
Grupo Aval	15	7.25%	Banco AV Villas	30	4.12%

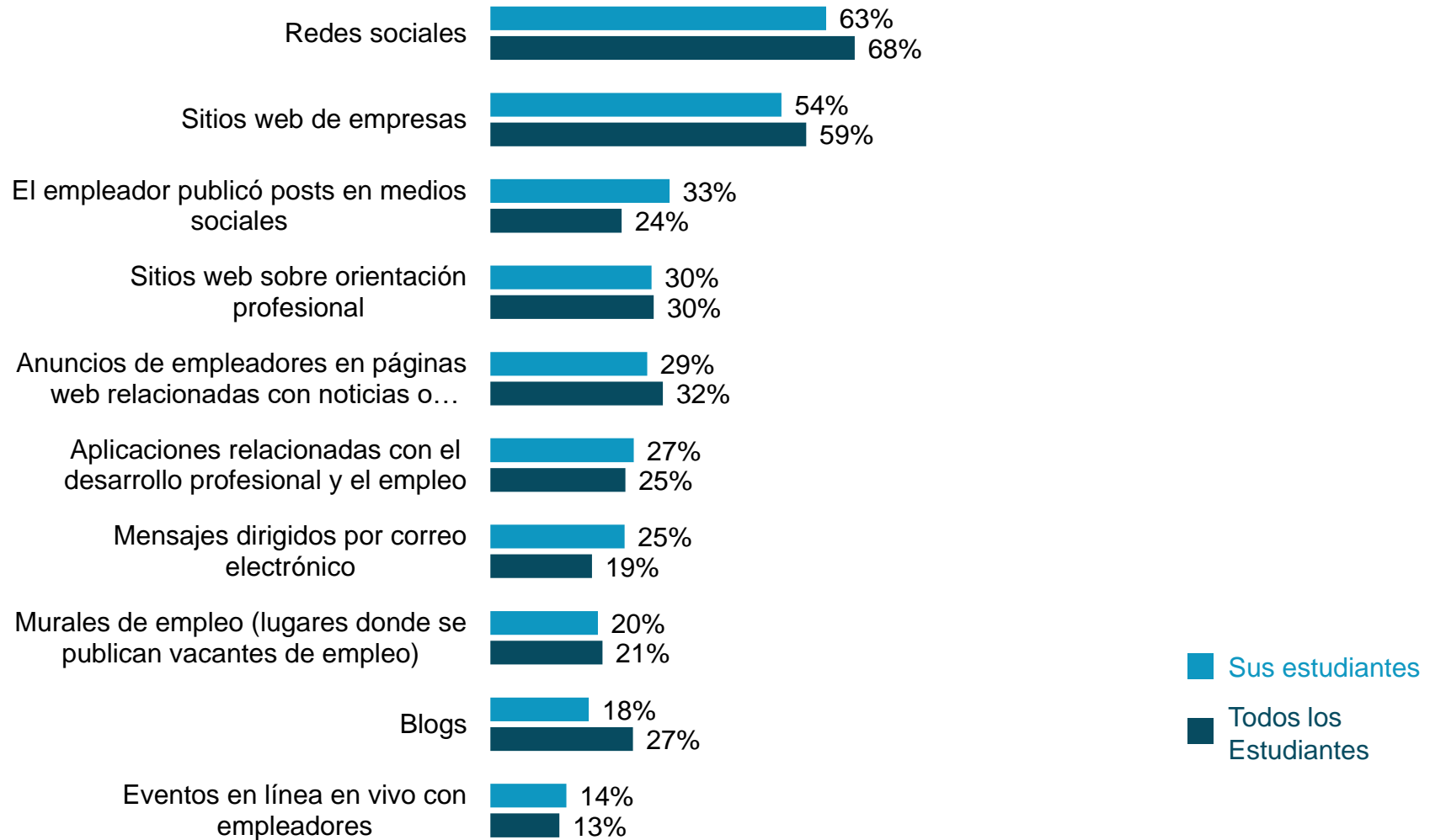
• A continuación seleccione los 5 empleadores para los que más le gustaría trabajar, es decir, sus empleadores ideales.

# Ranking Solicitantes Potenciales | Principales 30

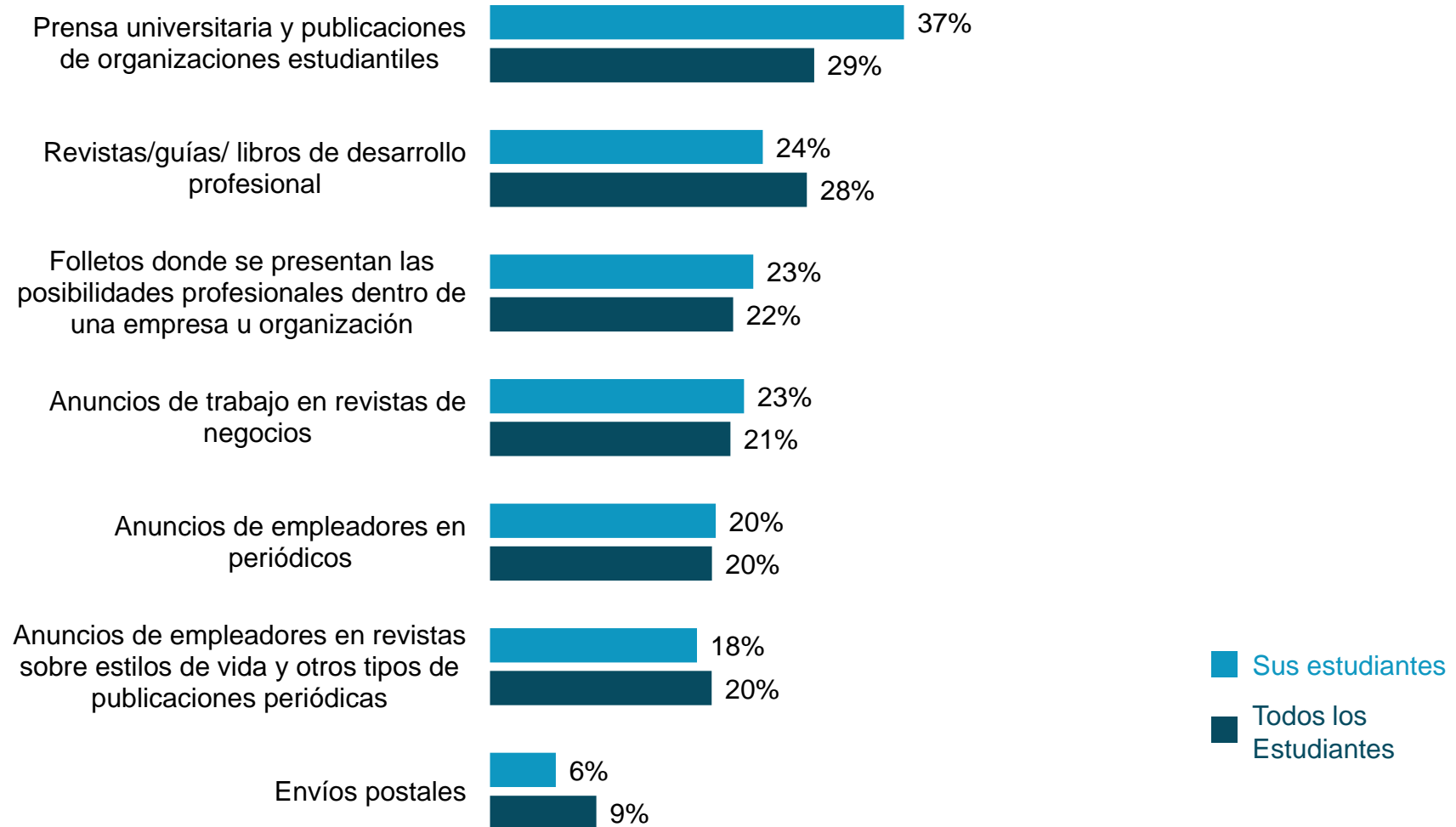
## Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Grupo Bancolombia	1	7.18%	Fuerzas Armadas de Colombia	16	1.75%
Gobierno de Colombia	2	6.01%	Nestlé	17	1.72%
Bolsa de Valores de Colombia	3	4.57%	Procter & Gamble (P&G)	18	1.71%
Ecopetrol S.A.	4	4.35%	Banco de Occidente	19	1.64%
Google	5	4.17%	Unilever	20	1.60%
Avianca	6	3.85%	Johnson & Johnson	21	1.58%
Grupo Nutresa	7	3.49%	Grupo EPM	22	1.50%
Davivienda	8	3.48%	Grupo Éxito	23	1.47%
BBVA	9	2.70%	Grupo Sura	24	1.32%
Bavaria - AB Inbev	10	2.61%	Alpina Productos Alimenticios	25	1.26%
Coca-Cola FEMSA	11	2.46%	Volkswagen	26	1.15%
ProColombia	12	2.43%	Quala	27	1.14%
Grupo Aval	13	2.17%	Banco AV Villas	28	1.08%
Banco de Bogotá	14	1.97%	EY (Ernst & Young)	29	1.04%
Microsoft	15	1.80%	Falabella	30	0.99%

# Canales de comunicación digital para empleadores



# Canales de comunicación impresos para empleadores



# Canales de comunicación en persona para empleadores





## IDEALIST

### Introducción

Aunque los Idealistas se centran en alinear su carrera con sus valores, su dedicación tiene un lado práctico. Los Idealistas no pasan tiempo quejándose. En cambio, ellos vienen con soluciones del mundo real para avanzar por el bien de todos. Ya sea que trabajen para grandes corporaciones o pequeñas empresas de propiedad familiar, puede estar seguro que los Idealistas están en las trincheras, utilizando un enfoque práctico para abordar los problemas sociales y ambientales.

Los Idealistas son particularmente expertos en experimentación creativa, lo que a menudo resulta en soluciones innovadoras para problemas empresariales. Los Idealistas eligen empleadores que se centran en la responsabilidad corporativa y comunitaria. Cuidadosamente investigan la cultura de la empresa antes de aceptar una oferta. Ellos quieren estar seguros de que el ambiente de trabajo es de colaboración, reconocimiento y respeto mutuo. Los Idealistas toman en serio la ética empresarial y se les puede confiar por mantenerse a ellos -y sus empleadores- en los más altos estándares éticos.

### Fortalezas y Debilidades

Los Idealistas aportan mucho a la hora de hacer el trabajo. Algunas de las fortalezas que destacan incluyen:

Los Idealistas hacen lo correcto -incluso cuando nadie los está observando.

Los Idealistas son líderes y motivadores - tienen una habilidad natural para motivar a otros a hacer las cosas.

Por supuesto, incluso las mejores cualidades pueden ser llevadas al extremo:

Los Idealistas toman en serio sus posiciones filosóficas y sus valores personales, lo que deja poco espacio para el desacuerdo. Esto puede ser difícil para los colegas que tienen otra perspectiva.

Los Idealistas a veces toman más de lo que pueden manejar, dejándolos abrumados y exhaustos.

### Historia de Éxito

Los Idealistas saben que una persona puede cambiar el mundo y persiguen sus metas impulsadas por una pasión por hacer la diferencia. Estos Idealistas son conocidos por el impacto que han hecho:

El cantante principal de U2, Bono, ha aprovechado su estatus como celebridad para luchar por la justicia social en todas partes del mundo. En particular, trabaja para acabar con la pobreza, el hambre y las enfermedades que afectan a las comunidades empobrecidas.

Graduado de la Facultad de Derecho de Harvard, Aaron Bartley, demostró las habilidades únicas de liderazgo de un idealista mucho antes de obtener su título de abogado. Mientras estaba todavía en la escuela, co-fundó la campaña Harvard Living Wage, y después de su graduación, fue y fundó la exitosa organización Gente Unida por la Vivienda Sustentable (PUSH).

Muhammed Yunus, emprendedor social y economista de Bangladesh, fue galardonado con el Premio Nobel de la Paz en 2006 por fundar el Grameen Bank, pionero en los conceptos de microcrédito y microfinanzas. Su banco concedió préstamos a empresarios demasiado pobres para recibir préstamos bancarios tradicionales, creando movilidad social y desarrollo. También es cofundador de Yunus Social Business Global Initiatives (YSB). La visión de YSB es fomentar un capitalismo nuevo y humano a través del manejo de fondos de incubadoras para empresas sociales y brindar servicios de asesoría a empresas, gobiernos y ONG de todo el mundo.

### Trayectoria profesional

Dado que los idealistas se centran en proyectos que les apasione, a menudo tienen sus primeros roles de liderazgo antes de entrar en el mundo del trabajo. Planean y administran recaudaciones de fondos, capacitan a voluntarios o participan en proyectos importantes para organizaciones sin fines de lucro mientras trabajan en cargos de nivel básico completamente distinto. Esto a menudo lleva como resultado el desigual crecimiento profesional, debido a que los idealistas de repente dan un salto gigante hacia adelante cuando encuentran un empleador que valora su experiencia de liderazgo no tradicional.

### Hábitos del lugar de trabajo

Los Idealistas están a favor de hacer lo correcto, por lo que se puede confiar en que llegarán a tiempo, completarán su trabajo y cumplirán con los plazos pautados. Otros hábitos en el lugar de trabajo incluyen:

Un enfoque equilibrado entre el equipo de trabajo y las metas planteadas.

Un fuerte enfoque en encontrar soluciones y tomar medidas, en lugar de esperar a que alguien más se haga cargo.



## INTERNATIONALIST

## Introducción

Nuevas culturas y nuevas conexiones son de vital importancia para el Internacionalista, quien quiere una carrera que ofrece la oportunidad de viajar por el mundo. Estos individuos quieren explorar cada rincón del mundo y son más felices en un trabajo que los mantiene en movimiento. El aburrimiento es el enemigo de los internacionalistas y esperan algún día tener la oportunidad de liderar un equipo o influir en un proyecto que tenga un impacto significativo en el negocio.

Estos aventureros son diestros colaboradores y constructores de relaciones. Se sienten cómodos en situaciones desconocidas y son fácilmente capaces de hacer conexiones con nuevos colegas y socios de negocios. La curiosidad impulsa a los Internacionalistas y rápidamente absorben costumbres y modales internacionales. Como resultado, los Internacionalistas son una excelente opción para mover el negocio hacia un territorio inexplorado -por ejemplo, expandirse hacia nuevos mercados o creación de cadenas de suministro global.

## Fortalezas y Debilidades

Valores básicos impulsan el proceso de toma de decisiones para los Internacionalistas y se puede contar con ellos para hacer lo correcto.

Los Internacionalistas son conocidos por su honestidad e integridad y toman las obligaciones éticas muy en serio.

Debido a que los Internacionalistas son individuos dedicados, en casos de apuro, serán flexibles con su tiempo para asegurar la satisfacción de las necesidades de la organización.

Por supuesto, hay algunas responsabilidades de rutina en cada posición, y los Internacionalistas pueden tener dificultades con eso.

Los Internacionalistas son impulsados a buscar nuevas experiencias y la realización continua de tareas repetitivas los puede conducir rápidamente a la apatía.

Mientras que los internacionalistas cumplen fielmente sus plazos, esto podría ocasionar un costo para su vida personal.

## Historia de Éxito

Los Internacionalistas suelen suscitar conversaciones de índole mundial debido a sus dramáticas incursiones en lo desconocido. Por lo general, son los primeros en visitar lugares exóticos nuevos, como la cima del Monte Everest, y hacen historia por sus logros en la exploración. Estos son sólo algunos de los internacionalistas que han dejado su huella.

Cassie DePecol soñó con ver a todos los países del mundo, y el 24 de julio de 2015, se propuso hacer precisamente eso. En el transcurso de aproximadamente dos años, DePecol ha estado viajando para incrementar la comprensión cultural como representante del Instituto Internacional de Paz a través del Turismo, combinando su pasión por viajar con su carrera. Cuando completó su viaje en el 2017, se convirtió en la primera mujer en visitar los 196 países.

Harriet Chalmers Adams quería ver el mundo en una época donde las mujeres tenían opciones de carrera profesional limitada. Ella desarrolló fuertes habilidades de fotografía y los emparejó con su talento innato para la narración de cuentos, lo que eventualmente la llevó a obtener una posición como corresponsal de guerra. Esto permitió a Adams dar rienda suelta a su pasión por viajar mientras que era remunerada por su trabajo.

Carl Pei, es un empresario con formación internacional quien tomó verdadera ventaja de esto y co-fundó la compañía de teléfono móvil OnePlus. Esta compañía fue el primer proveedor global de teléfonos móviles desbloqueados directo al consumidor. Rápidamente se convirtió en una marca popular en todo el mundo. Nació en China y luego se mudó con su familia a Suecia cuando tenía seis años. Pei aprovechó su herencia internacional desde el principio, comprando Gadgets de China y utilizando plataformas en línea como Ebay para vender los productos. Finalmente utilizó una fábrica en China para poner su propia marca a los productos que vendía, mientras que al mismo tiempo establecía relaciones internacionales que le llevarían a co-fundar OnePlus.

## Trayectoria profesional

Debido a que los internacionalistas se centran en la experiencia más que en el logro, sus trayectorias profesionales a menudo toman muchas vueltas. Tienen a tomar puestos de trabajo que ofrecen oportunidades de viaje, ya sea que el nuevo cargo sea una promoción, degradación o movimiento lateral. Mientras las nuevas experiencias sigan viniendo, los internacionalistas se contentan con mantener la misma posición por períodos más largos.

## Hábitos del lugar de trabajo

Los Gerentes disfrutan tener internacionalistas en el personal para manejar cualquier trabajo que se deba realizar fuera del lugar de trabajo.

Después de todo, muchos empleados tienen otras obligaciones que hacer y los viajes de negocios es una carga extra.

Los internacionalistas tienen fuertes habilidades de comunicación y colaboración, capaces de establecer una conexión con cada persona que conocen fácilmente.

Estas personas están orientadas al futuro, siempre manteniendo un ojo sobre cómo la propuesta actual afectará a los objetivos futuros.

El pensamiento de amplio espectro le permite a los internacionalistas hacer conexiones y predecir el impacto de las decisiones empresariales a largo plazo. Esto puede ser una información invaluable para los gerentes ocupados.



HUNTER

## Introducción

Siempre al acecho de una próxima oportunidad, los Cazadores son impulsados por su pasión por el logro. Estas personas están buscando compensaciones competitivas y promesas de ascenso profesional –además de posibles mayores ganancias a futuro-. Los Cazadores son adaptables, se aclimatan rápidamente a una nueva compañía, y pueden reinventarse según lo requerido para encajar en las necesidades de la organización.

Los Cazadores se centran primero en soluciones y su capacidad para innovar los convierte en un activo para cualquier negocio. Su fuertes habilidades en la resolución de problemas los hace populares entre los clientes y los cargos en el área de ventas encajan perfectamente con ellos. Debido a que están enfocados en aumentar su compensación, están especialmente motivados por roles basados en comisiones.

## Fortalezas y Debilidades

Los Cazadores entran en la organización como una tormenta, llena de energía y ambición, trayendo una gran cantidad de fortalezas a sus organizaciones.

Están orientados al trabajo en equipo, independientemente de cuánto tiempo hayan trabajado con sus colegas.

Son persuasivos, capaces de lograr el consentimiento de individuos y grupos, facilitando así el avance de proyectos internos, ventas externas y mejoras continuas.

Por supuesto, esa ambición tiene un costo, y los Cazadores pueden pagar el precio con sus líderes.

Los Cazadores no ponen mucho dinero en la lealtad de la empresa y a menudo aceptan una oferta si la hierba parece más verde en otra parte. El dinero es su principal motivador.

La perfección no es una prioridad. Aunque el trabajo sea siempre puntual y técnicamente correcto, los Cazadores no son conocidos por proporcionar productos excepcionales cuando están cortos de tiempo.

## Historia de Éxito

Los Cazadores no se alejan del trabajo duro y se aseguran de que sus esfuerzos rindan recompensas excepcionales. Estos individuos están comprometidos a alcanzar la cima en su área de trabajo, buscándole la vuelta a cualquier obstáculo:

El empresario, emprendedor y ex candidato presidencial Ross Perot es un cazador. Aunque provenía de humildes comienzos, su impulso y su ambición impulsaron rápidamente su carrera. En su posición como vendedor de IBM, Perot se distinguió por alcanzar la cuota de ventas anual en apenas dos semanas.

La pasión de Ross McEwan podría ser su granja en Nueva Zelanda, pero en lo que respecta a su carrera, ha estado en la búsqueda de oportunidades más grandes y mejores durante décadas. Desde el principio trabajó arduamente para adquirir conocimientos fundamentales, sólidos en banca y finanzas, lo que lo convirtió en un excelente candidato para puestos directivos en instituciones financieras cada vez más grandes. Hoy, McEwan dirige el Royal Bank of Scotland, la cual tiene oficinas en el Reino Unido, Europa, Asia y Estados Unidos Estados.

El senador Harry Reid comenzó su vida en un pueblo fantasma. Searchlight, Nevada, tenía una población de sólo doscientas personas, y su casa no tenía plomería cubierta. Reid se centró en su objetivo principal, ganar prestigio y seguridad financiera, eventualmente liderando el partido demócrata en el Senado de los Estados Unidos.

## Trayectoria profesional

El Cazador es cualquier cosa menos metódico cuando se refiere al progreso profesional y subir uno a uno los peldaños de su carrera lo conduce a la frustración. Estos trabajadores ambiciosos hacen lo que sea necesario para saltar pasos, ya sea sobresaliendo en sus puestos de trabajo actuales para ser seleccionados para puestos de liderazgo o moverse a una nueva organización. Muchos Cazadores esperan alcanzar puestos ejecutivos de alto rango a mitad del camino de su carrera profesional. Afortunadamente, sus sólidas habilidades, innovación y fuerte ética de trabajo hacen que esta meta sea alcanzable.

## Hábitos del lugar de trabajo

En general, los gerentes están encantados de tener un Cazador en su equipo, porque su ética de trabajo e impulso son inigualables. Estas personas siempre ponen los plazos y las necesidades del cliente antes que su propia vida personal, haciéndolos fáciles de manejar.

Los líderes pueden esperar que el trabajo sea puntual, aunque es posible que los Cazadores tomen atajos aquí y allá, según sea necesario, para cumplir con los plazos.

Los Cazadores son solucionadores de problemas por naturaleza y ofrecen soluciones creativas a problemas complejos.

El reconocimiento financiero es un método simple y eficaz para mantener a los Cazadores comprometidos.





CAREERIST

## Introducción

El Ambicioso no es más que una persona práctica. No espera que los ascensos aparezcan mágicamente. Por el contrario, estos arduos trabajadores enrollan sus mangas y dan a cada posición lo mejor de sí, dando un valor agregado que los conduce a futuras oportunidades profesionales.

Los Ambiciosos se mueven paso a paso durante su progreso profesional, aprovechando al máximo cada oportunidad para aprender nuevas habilidades. Siempre tienen la mirada puesta en su objetivo final: llegar a la cima. Las carreras populares para el Ambicioso incluyen dirección en grandes organizaciones y carreras que tienen caminos claramente definidos, desde el cargo de nivel inicial hasta cargos gerenciales.

Los desafíos que ellos pueden enfrentar en este camino de crecimiento sólo los impulsan a ir hacia adelante. Con el conocimiento adquirido en cada paso más su creciente arsenal de habilidades, los Ambiciosos se encuentran bien equipados para superar obstáculos y seguir adelante.

## Fortalezas y Debilidades

El Ambicioso posee grandes fortalezas:

Tienen una capacidad notable para colaborar y adaptarse, no importa cuál sea su cargo.

Estas personas trabajan bien en equipo, ofreciendo apoyo y desarrollo profesional a otras personas que deseen aprender.

Estas fortalezas eventualmente se convierten en posiciones de liderazgo, ya que Los Ambiciosos ganan el respeto de sus líderes, compañeros y subordinados.

Sin embargo, el impulso para alcanzar las metas puede tornarse oscuro si el Ambicioso se encuentra con un gerente tóxico.

La falta de reconocimiento por su arduo trabajo puede tener un impacto negativo en su compromiso y productividad.

Los Ambiciosos no dejan pasar las críticas y son más exigentes con ellos mismos que ningún otro.

Cuando están en posiciones donde se sienten sin éxito, pueden perder su confianza, llevándolos a estancarse en la misma posición durante largos períodos.

## Historia de Éxito

Los Ambiciosos a menudo trabajan la manera de ascender desde el puesto básico hasta el más alto, y llegan a dirigir empresas donde ocupaban cargos iniciales.

En 1971, Jim Skinner tomó un trabajo como aprendiz de gerente de McDonald's. Progresivamente, asumió una serie de posiciones con más responsabilidades, hasta que finalmente fue nombrado Vicepresidente y Director Ejecutivo en noviembre de 2004.

Ursula Burns sabía que el trabajo duro la llevaría lejos, pero cuando comenzó como pasante en Xerox, no tenía ni idea de dónde acabaría. Ella obtuvo un puesto como asistente ejecutivo, donde aprendió las habilidades necesarias para dirigir con éxito un negocio. Después de una larga serie de pasos en su carrera, Burns fue nombrada presidente y Directora Ejecutiva de Xerox en el 2009, convirtiéndola en la primera Mujer afroamericana en dirigir una empresa Fortune 500.

Aunque las historias de los empleados de correo que trabajan la manera de llegar a posiciones ejecutivas parecen un cuento de hadas, Dick Grasso vivió este increíble viaje. Comenzó en la sala de correos de York Stock Exchange en 1968 y demostró su capacidad de liderar una y otra vez. Él escaló peldaño a peldaño su carrera profesional, y fue nombrado presidente y director ejecutivo en 1995.

## Trayectoria profesional

La trayectoria profesional de un Ambicioso a menudo sigue una ruta muy sencilla. Con una afinidad por la organización y la estructura, el Ambicioso busca el camino que ofrece la combinación perfecta de estabilidad y progreso. Esto a menudo significa que el Ambicioso trata de permanecer con un empleador a largo plazo, en lugar de saltar de barco en barco.

Esta lealtad y confiabilidad muchas veces es suficiente para ganarse el respeto de sus empleadores, lo cual ayuda a impulsarlos a lo largo de su camino. Las organizaciones donde estas características serán de gran utilidad incluyen carreras en el ejército, aplicación de la ley, el sector financiero o varias profesiones médicas.

A lo largo de su trayectoria, los Ambiciosos siempre buscan mantener una fuerte imagen de profesionalidad, mientras también actúan de acuerdo con sus fuertes valores y principios. A tal efecto, a menudo logran ascender rápidamente a posiciones gerenciales, ya que suelen mostrar muchos rasgos de liderazgo.

## Hábitos del lugar de trabajo

Los Ambiciosos a menudo son fáciles de reconocer debido a sus específicos hábitos de trabajo:

Los Ambiciosos trabajan duro para asegurar que su trabajo siempre demuestre los más altos estándares de calidad-- nunca tratarán de tomar atajos.

Siempre esforzándose por seguir las reglas, estos metódicos trabajadores conocen sus responsabilidades y trabajan cumplidamente para completarlas cada día.

Los ambiciosos son también leales, y si se ganan su respeto, se mantendrán firmes en su disposición de ayudar a esa persona a conseguir grandeza también.

Los Ambiciosos pueden ser muchas veces tercos. Un Ambicioso que opera demasiado en base a las reglas puede ser poco flexible al trabajar con otros tipos de personalidades.

Los Ambiciosos pueden ser muchas veces tercos. Un Ambicioso que opera demasiado en base a las reglas puede ser poco flexible al trabajar con otros tipos de personalidades.

Aquellos que no trabajan con tanto entusiasmo como los Ambiciosos pueden perder su respeto, haciendo difícil para ellos trabajar juntos.



## HARMONIZER

## Introducción

Cambiar de trabajo periódicamente está de moda en el cambiante entorno empresarial de hoy en día, pero esa es una tendencia que el profesional de perfil Sereno no seguirá. Estos empleados leales tratan a sus compañeros de trabajo como familia y siempre están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales para el bien del equipo. Debido a que se centran en la construcción de relaciones sólidas, son excelentes adiciones a los equipos de trabajo. Los Serenos son más felices cuando sus colegas están contentos y tienen un talento para encontrar soluciones de ganar-ganar a los problemas interpersonales.

## Fortalezas y Debilidades

Debido a que los Serenos son tan positivos, aportan una gran variedad de puntos fuertes a su trabajo. Por ejemplo:

Los Serenos son frecuentemente reconocidos por influenciar y liderar los cambios en la organización.

Los gerentes suelen confiar en los Serenos para hacer el trabajo, ya que dedican un esfuerzo adicional cuando es necesario para el bien del equipo.

Los Serenos tienen oportunidades de crecimiento, y muchos se trazan metas para superar estos problemas:

Gastar demasiado tiempo enfocados en relaciones interpersonales en el trabajo dejando a un lado sus responsabilidades laborales.

Crear un equilibrio entre el trabajo y la familia.-Los Serenos tienen dificultades para decir no, lo que los lleva a tener conflictos de tiempo.

## Historia de Éxito

Algunas de las personas más exitosas en el mundo de los negocios aprovechan sus habilidades interpersonales para impulsar su desarrollo profesional. Estos Serenos se pueden encontrar en una amplia variedad de empresas top en todas las industrias. Como por ejemplo:

El ex director ejecutivo de Evernote, Phil Libin, pensó que la única manera de ser feliz en el trabajo era quedarse en las empresas que no tuviesen más de 50 empleados. Sin embargo, con un perfil Sereno, fue capaz de transformar el ambiente de trabajo de una empresa de tecnología gigantesca en una cultura de cooperación y trabajo en equipo, lo cual generalmente sólo se ve en pequeñas empresas.

Tony Hsieh, CEO de Zappos, ha creado una extraordinaria carrera al encontrar y compartir la felicidad. Después de vender su empresa a la edad de 24 años, porque ya no estaba disfrutando de su trabajo, escribió el best-seller "Delivering Happiness" y lanzó su propia compañía de coaching. Como líder de Zappos, ha creado un ambiente de trabajo que se considera el estándar de oro en el compromiso de los empleados.

Eleanor Roosevelt, no sólo fue la Primera Dama de los Estados Unidos, sino que también desempeñó un papel clave de armonía durante su distinguida carrera como diplomática. Fue clave fundamental en la fundación de las Naciones Unidas y la incorporación de los Estados Unidos a la organización. Posteriormente se convirtió en la primera delegada de los Estados Unidos en la ONU. En su calidad de primera presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, supervisó la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos y trabajó constantemente para lograr una mayor cooperación entre los países en temas de Derechos Humanos.

## Trayectoria profesional

La lealtad a sus gerentes, compañeros de trabajo y compañía les impide saltar de trabajo en trabajo, lo que significa que por lo general disfrutan de una trayectoria profesional honesta. A través del trabajo duro y una reputación de comunicación y colaboración, son regularmente promovidos a puestos con más responsabilidades. No obstante, los serenos no permanecen por mucho tiempo en un trabajo que amenace su felicidad y bienestar. Cuando el ambiente es disfuncional o tóxico, los Serenos se marchan, y su larga lista de logros los convierte en candidatos atractivos para futuros avances profesionales en otras organizaciones.

## Hábitos del lugar de trabajo

Es fácil detectar a los serenos en el lugar de trabajo: son los primeros en saludar y presentarse cuando entras en una habitación. Otros hábitos en el lugar de trabajo incluyen:

Un enfoque en soluciones prácticas. Se puede contar con los Serenos para encontrar formas creativas de superar los obstáculos.

Fuertes habilidades de comunicación. Cuando hay muchos desacuerdos en cómo avanzar, los Serenos siempre pueden encontrar un terreno de entendimiento común.



## LEADER

## Introducción

Mientras que los Líderes pueden conocer los procesos dentro y fuera del negocio, su verdadera fortaleza es ver el panorama general de las cosas. Estas personas pueden relacionar las tareas y las asignaciones individuales a objetivos organizacionales más grandes, y tienen un don para comunicar su visión de una manera que inspira a sus equipos -y a ellos mismos- para avanzar en tiempos difíciles y lograr resultados excepcionales.

## Fortalezas y Debilidades

Los Líderes suelen poseer los siguientes puntos fuertes: Entienden el valor del trabajo en equipo y son expertos en crear grupos cohesivos para hacer el trabajo.

Los Líderes no le temen a las responsabilidades, prosperan en ellas. Se puede confiar en los Líderes la responsabilidad de resultados finales.

Los Líderes son introspectivos y rápidos para identificar sus propias oportunidades de crecimiento. En el momento de darles retroalimentación, por lo general, ya son conscientes de ello y trabajan en el tema.

"Por supuesto, nadie es perfecto, e incluso los líderes tienen retos que superar.

Un fuerte deseo de ser el amo de su propio destino hace difícil para los líderes aceptar la autoridad. Puesto que todo el mundo le debe respuesta a alguien -incluso si es un empresario debe responderle a los inversionistas y a los clientes- Los Líderes pueden tener dificultades cuando necesitan ceder un poco el control.

Los Líderes son sus propios críticos. A veces, exigen a los miembros del equipo a los mismos irrazonables estándares que ellos mismos se exigen. Esto puede dañar las relaciones con los que están liderando.

## Historia de Éxito

El mundo está lleno de líderes exitosos que han transformado el mundo en que vivimos. Algunos de los principales influyentes de hoy incluyen estos ejemplos notables:

Indra Nooyi, procedente de humildes comienzos, ganó la admisión en Yale School of Management y trabajó turnos nocturnos para poder pagar por su colegiatura. Después de trabajar en varias organizaciones como Boston Consulting Group y Motorola, fue nombrada directora ejecutiva de PepsiCo, convirtiéndola en la líder de la segunda empresa de alimentos y bebidas más grande del mundo.

Bill Gates, co-fundador de Microsoft Corporation, ha convertido la marca en una de las más reconocidas en la industria de la informática. Siempre ha mirado hacia adelante, impulsando la búsqueda de la constante diversificación de los productos Microsoft y ha establecido esto en la cultura organizacional. También es reconocido por ayudar a otros a través de la Fundación Bill y Melinda Gates, proporcionando el financiamiento de los recursos necesarios a personas de todo el mundo para mejorar tanto sus vidas como sus oportunidades profesionales.

Salil Shetty, Secretario General de Amnistía Internacional desde el 2010, dirige el trabajo que realiza el movimiento para poner fin a los abusos contra los derechos humanos en todo el mundo. Salil Shetty ha sido Director de varias organizaciones humanitarias, tales como la Campaña del Milenio de la ONU y Ayuda en Acción. Su desempeño en Ayuda en Acción, le hizo acreedor del mérito de transformar esa organización en una de las principales ONG internacionales de desarrollo del mundo.

## Trayectoria profesional

La mayoría de los líderes saben dónde se encuentra su pasión a principios de sus carreras y logran colocarse camino a la gerencia tan pronto como sea posible. Desde posiciones en el Consejo Estudiantil en la escuela, hasta los principales proyectos y organizaciones estudiantiles en la universidad, estas personas han estado desarrollando habilidades de liderazgo durante toda su vida. Ellos sobresalen en los niveles básicos asegurándose de que serán seleccionados para puestos de supervisión con más responsables. Les gusta trabajar como voluntarios en actividades de desarrollo para empleados, creando una sólida reputación que los distingue de sus compañeros.

## Hábitos del lugar de trabajo

Los líderes se sienten más vivos en entornos de colaboración, cuando se desafían a sí mismos, cuando su equipo gana y cuando han aprendido algo nuevo. Otros hábitos en el lugar de trabajo incluyen:

Preferencia por tomar decisiones usando un estilo de trabajo flexible que fluye, obteniendo lo mejor de cada miembro del equipo.

Un estilo de trabajo enérgico, esperando mucho de sí mismos y de los demás.

Tienden a sacrificar el tiempo personal cuando se trabaja en proyectos emocionantes o importantes. Esto puede ser perjudicial para las relaciones personales a largo plazo.



## ENTREPRENEUR

### Introducción

Los Emprendedores son el tipo de individuos que crean sus propias empresas desde cero. Se pueden encontrar en organizaciones de todos los tamaños, ofreciendo innovación y creatividad para crecer y expandir el negocio. Prosperan en un ambiente en el que tienen flexibilidad para perseguir proyectos que les apasionen. Como empleados, los Emprendedores son aprendices rápidos y requieren amplias oportunidades de desarrollo para mantenerse comprometidos.

### Fortalezas y Debilidades

Las empresas en crecimiento a menudo deben su éxito a los empleados emprendedores, ya que estos son quienes encuentran métodos para diferenciar la organización de la competencia.

Los Emprendedores tienen una ética de trabajo fuerte y siempre se puede contar con ellos para ir mucho más allá cuando sea necesario.

Estos empleados se esfuerzan por la perfección y ponen más peso en la calidad de su producto que en el cumplimiento de los plazos.

Dirigir emprendedores puede ser difícil, y los gerentes necesitan comprender cuándo ser firme y cuándo permitir flexibilidad.

Puede ser difícil persuadir a los emprendedores a atender sus responsabilidades cotidianas cuando se sienten inspirados por una nueva idea.

Los emprendedores tienden a asumir más de lo que razonablemente pueden manejar cuando se presentan nuevos proyectos y oportunidades de desarrollo.

### Historia de Éxito

Los mayores avances en la cultura y la tecnología no vienen generalmente del mundo corporativo, sino de visionarios que se arriesgan y comienzan por su propia cuenta la búsqueda de nuevas ideas. Estos notables individuos son los empresarios innovadores que no se conforman con el statu quo:

La Emprendedora J.K. Rowling no sólo cambió el mundo, creó un mundo completamente nuevo en su popular serie Harry Potter. Rowling construyó un imperio basado en unas pocas frases que escribió en una servilleta de cafetería.

Steve Jobs sabía que las computadoras podían cambiar el mundo, pero sólo si eran accesibles e intuitivas para los usuarios cotidianos. La creación de las computadoras Apple han impulsado la innovación, trayendo consigo el poder de los ordenadores y, más tarde, la tecnología móvil a las viviendas promedio de todo el mundo.

Harold Schultz dejó Starbucks en 1985 debido a su frustración con los propietarios por no aceptar sus ideas. Se las arregló para recaudar 400.000 dólares de diversas fuentes, incluyendo un médico que estaba impresionado con su voluntad de tomar una "apuesta". Schultz abrió su propia tienda, presentando su idea de lo que debía ser una tienda de café. Dos años después de su apertura, los propietarios de Starbucks dirigieron su atención a otras empresas y Schultz compró Starbucks por \$3.8 millones. Hoy los ingresos de Starbucks ascienden a \$21.670 millones y la cadena se puede encontrar en todo el mundo.

### Trayectoria profesional

La trayectoria profesional de un emprendedor es un camino tortuoso, marcado por fuertes altibajos. Los Emprendedores asumen riesgos, convirtiendo nuevos negocios o productos innovadores en grandes organizaciones. Si bien son líderes naturales, los Emprendedores no buscan poder ni prestigio. A medida que crecen y desarrollan sus habilidades, animan a otros a unirse a su viaje para desafiar el statu quo, encontrando más grandes y mejores maneras de hacer el trabajo.

### Hábitos del lugar de trabajo

Es fácil detectar a los emprendedores en la multitud. Ellos son los que preguntan, "¿Qué pasa si lo hacemos de otra manera?"

Los Emprendedores están centrados en la solución, y se puede contar con ellos para superar los obstáculos que otros no pueden manejar.

Como empleados, los Emprendedores están dispuestos a asumir retos, y son la suma perfecta para los proyectos en equipo.

Aún cuando los Emprendedores esperan una compensación justa que les permita vivir cómodamente, su prioridad es desarrollar sus habilidades. El reconocimiento de su trabajo asignándole nuevos proyectos, mantiene a estos empleados comprometidos.

# THANK YOU!

For further information please visit our website  
[www.universumglobal.com](http://www.universumglobal.com)

